

OP ZAK 2019
2020

edele metalen
PsC 149.03



INHOUDSOPGAVE

1. Inkomen.....	6
1.1 Loonsvoorwaarden.....	6
1.1.1 Index.....	6
1.1.2 Koopkracht.....	6
1.2 Minimum- en effectieve lonen.....	6
1.3 Premies.....	6
1.3.1 Eindejaarspremie.....	6
1.3.2 Syndicale premie.....	8
1.3.3 Premies van het Vlaams Gewest.....	8
1.4 Maaltijdcheques.....	9
1.5 Vervoerkosten.....	9
2. Arbeidsvoorwaarden.....	10
2.1 Opzegtermijnen.....	10
2.1.1 Ontslag van de werknemer in dienst vanaf 1 januari 2014.....	10
2.1.2 Ontslag door de werknemer in dienst vanaf 1 januari 2014.....	12
2.1.3 Ontslag van de arbeider in dienst vóór 1 januari 2014.....	12
2.1.4 Ontslag door de arbeider in dienst vóór 1 januari 2014.....	15
2.1.5 Uitzonderingen.....	16
2.2 Werkloosheid.....	16
2.2.1 Volledige werkloosheid.....	16
2.2.2 Tijdelijke werkloosheid.....	17
2.3 Ziekte & arbeidsongeval.....	18
2.3.1 Gewaarborgd loon.....	18
2.3.2 Ziekenfonds.....	19
2.3.3 Voorwaarden.....	19

2.3.4 Controle	20	5.1 Algemene en sectorale regeling.....	52
2.3.5 Re-integratie langdurig zieken	21	5.2 Onderneming in moeilijkheden of herstructurering	54
2.4 Aanvullend pensioen.....	21	5.3 Aangepaste beschikbaarheid.....	55
2.5 Precaire contracten	26	6. Vorming & opleiding.....	57
3. Arbeidsduur	27	6.1 Recht op permanente vorming.....	57
3.1 Wekelijkse arbeidsduur	27	6.2 Opleidingsplan.....	58
3.2 Overuren	27	6.3 Vlaams opleidingsverlof (VOV).....	59
3.3 Sectoraal kader nachtarbeid	28	6.3.1 Voorwaarden	59
3.4 Vakantie- en feestdagen	29	6.3.2 Welke opleidingen?	59
3.4.1 Jaarlijkse vakantie	29	6.3.3 Aantal uren VOV per schooljaar	60
3.4.2 Jeugdvakantie	31	6.3.4 Loon.....	61
3.4.3 Seniorvakantie	32	6.3.5 Overgangsregeling.....	61
3.4.4 Europese vakantie.....	33	7. Fonds voor Bestaanszekerheid	62
3.4.5 Feestdagen	34	8. Sociaal overleg	65
3.4.6 Anciënniteitsverlof.....	35	8.1 Syndicale delegatie.....	65
3.5 Klein verlet.....	35	8.2 Werkzekerheid	66
4. Onderbreking van de loopbaan	39	9. Inzetbaarheid	67
4.1 Tijdskrediet met motief & landingsbanen.....	39	9.1 Sollicitatieverlof.....	67
4.2 Thematische verloven.....	46	9.2 Outplacement.....	67
4.2.1 Algemeen	46	9.2.1 Recht op outplacement op basis van de nieuwe wetgeving (het algemene regime).....	68
4.2.2 Zorgverlof voor hospitalisatie ziek kind.....	48	9.2.2 Recht op outplacement op basis van de cao 82 (het bijzondere regime).....	68
4.3 Moederschaps- en vaderschapsverlof.....	49	Bijlage: vervoerskosten.....	70
4.3.1 Moederschapsverlof	49	A. Vervoerskosten	70
4.3.2 Vaderschapsverlof	50	B. Minimumlonen	75
4.3.3 Geboorteverlof meedouders.....	50	Adressen	78
4.3.4 Adoptieverlof	50		
4.3.5 Pleegouderverlof	51		
4.4 Verlof om dwingende redenen (familiaal verlof).....	51		
5. Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT).....	52		

1. INKOMEN

1.1 LOONSVOORWAARDEN

1.1.1 INDEX

De indexverhoging wordt jaarlijks berekend door de verhouding te maken tussen de afgevlakte gezondheidsindex van januari van het lopende jaar en de afgevlakte gezondheidsindex van januari van het voorgaande jaar. Zo bedroeg de indexaanpassing 1,84 % op 1 februari 2018 in en 2,23 % op 1 februari 2019.

1.1.2 KOOPKRACHT

- Vanaf 1 juli 2019 verhogen de maaltijdcheques met 1 euro, waardoor hun nominale waarde 5,80 euro bedraagt.
- Vanaf 1 oktober 2019 verhogen de minimum- en effectieve lonen met 0,6 %.

1.2 MINIMUM- EN EFFECTIEVE LONEN

In de tabel achteraan vind je de minimumuurlonen voor de sector Edele Metalen. Dit zijn de lonen **vanaf 1 oktober 2019**.

Arbeiders die jonger zijn dan 18 jaar hebben ook recht op een loon aan 100 %.

1.3 PREMIES

1.3.1 EINDEJAARSPREMIE

De eindejaarspremie wordt berekend op basis van je uurloon op 1 december (van het jaar waarin de eindejaarspremie wordt betaald). De formule is als volgt:

$$\frac{\text{uurloon op 1 december} \times \text{wekelijkse arbeidsduur} \times 52}{12}$$

Om te weten hoeveel je eindejaarspremie 2019 bedraagt, neem je dus je uurloon van toepassing op 1 december 2019. Dit uurloon vermenigvuldig je met de wekelijkse arbeidsduur en met 52. Het aldus bekomen bedrag deel je door 12. Op die manier weet je hoeveel je bruto-eindejaarspremie bedraagt. Hierop moeten nog bedrijfsvoorheffing (hoeveel precies is afhankelijk van de hoogte van je brutoloon) en sociale zekerheidsbijdragen (13,07 %) betaald worden.

De referentieperiode voor de berekening van de eindejaarspremie start op 1 december van het voorgaande jaar en eindigt op 30 november van het huidige jaar. Wie geen volledig jaar in dienst is, heeft recht op een pro-rata-gedeelte van de eindejaarspremie.

Je hebt recht op pro-rata-eindejaarspremie (gelijk aan een twaalfde per maand inschrijving in het personeelsregister) als je:

- Ten minste 3 maanden in de onderneming bent tewerkgesteld. Als je bent ingeschreven in het personeelsregister vóór de 16e van de maand, dan telt dit mee als een volledige maand
- In de loop van de referentieperiode wordt ontslagen (behalve omwille van dringende redenen)
- Contract wordt beëindigd wegens redenen van overmacht
- Een contract hebt van bepaalde duur, voor een duidelijk omschreven werk of een vervangingsovereenkomst van minstens 3 maanden.

Arbeiders die de onderneming vrijwillig verlaten hebben ook recht op een pro-rata-eindejaarspremie, op voorwaarde dat zij minstens 5 jaar anciënniteit hebben in de onderneming.

Er wordt een volledige premie uitbetaald in geval van pensioen, SWT (het vroegere brugpensioen) of overlijden (betaling aan de rechthebbers), ook al gebeurt dit in de loop van de referentieperiode.

Worden gelijkgesteld met effectieve prestaties:

- Zwangerschapsverlof, bevallingsrust en vaderschapsverlof
 - Arbeidsongeval
 - Ongeval van gemeen recht (d.w.z. geen arbeidsongeval) of ziekte: maximaal 40 arbeidsdagen per referentiejaar
 - Tijdelijke werkloosheid: maximaal 40 arbeidsdagen per referentiejaar
- De eindejaarspremie wordt uitbetaald tussen 25 december en 31 december.

1.3.2 SYNDICALE PREMIE

In 2019 bedraagt de syndicale premie 120 euro voor leden die een bijdrage betalen als actieve en voltijdse werknemer. Voor schoolverlaters, zieken, ... zijn speciale regelingen voorzien.

1.3.3 PREMIES VAN HET VLAAMS GEWEST

Als je tijdskrediet of loopbaanonderbreking neemt, krijg je van de RVA een onderbrekingsuitkering voor de duur van de loopbaanonderbreking. Die uitkering kan aangevuld worden met een extra aanmoedigingspremie van de Vlaamse overheid. Alle arbeiders die zijn gedomicilieerd en tewerkgesteld in het Vlaamse Gewest kunnen aanspraak maken op die Vlaamse aanmoedigingspremies, zowel voor zorgkrediet, opleidingskrediet als voor arbeidsduurvermindering in ondernemingen in moeilijkheden/herstructurering.

1.4 MAALTIJD-CHEQUES

Alle arbeiders uit de sector edele metalen hebben recht op maaltijdcheques. Tijdens de laatste sectorale onderhandelingen werd beslist om de werkgeversbijdrage voor de maaltijdcheques te verhogen met 1 euro vanaf 1 juli 2019. Concreet bedraagt sinds 1 juli 2019 de nominale waarde van een maaltijdcheque 5,80 euro.

1.5 VERVOERKOSTEN

Sinds 1975 moet de werkgever een deel van de kosten van het woon-werkverkeer terugbetalen. De tegemoetkoming is afhankelijk van de afstand tussen de woonplaats en de onderneming.

- Voor het vervoer met de **trein** vind je in tabel 1 achteraan in de bijlage de bedragen die geldig zijn sinds 1 juli 2019.
- Voor het vervoer met een **privévervoermiddel** vind je in tabel 2 achteraan in de bijlage de bedragen die gelden sinds 1 februari 2019.
- Voor de arbeiders die met de **fiets** naar het werk gaan, betaalt de werkgever een fietsvergoeding van 0,24 euro per afgelegde kilometer.

OP ZAK

- Vanaf 1 juli 2019 bedragen de maaltijdcheques 5,80 euro.
- Vanaf 1 oktober 2019 worden alle sectorale minimum- en effectieve bruto-uurlonen verhoogd met 0,6 %.

2. ARBEIDSVOORWAARDEN

2.1 OPZEGTERMIJNEN

In 2013 werd het ontslagrecht hervormd. Daardoor gelden vanaf 1 januari 2014 in principe dezelfde opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden. Voor arbeiders en bedienden die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014 geldt echter een overgangsregeling.

2.1.1 ONTSLAG VAN DE WERKNEMER IN DIENST VANAF 1 JANUARI 2014

- Voor werknemers in dienst vanaf 1 januari 2014 gelden er nieuwe opzegtermijnen.
- De opzegtermijnen zijn dezelfde voor arbeiders en bedienden en worden in weken uitgedrukt.
- De opzegtermijnen verschillen naargelang het ontslag uitgaat van de werkgever of de werknemer.
- **Opgelet:** op 1 mei 2018 werden de opzegtermijnen bij ontslag door de werkgever ingekort voor werknemers met een geringe anciënniteit. De opzegtermijnen die een werknemer bij ontslag moet respecteren, bleven ongewijzigd.
- Hiernaast vind je de tabel met de opzegtermijnen bij opzegging door de werkgever.

Tabel 1: OPZEGGING DOOR DE WERKGEVER

Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)	Anciënniteit (in jaren)	Opzegtermijn (in weken)
Van 0 – tot minder dan 3 maand	1	10 – 11 jaar	33
3 – 4 maand	3	11 – 12 jaar	36
4 – 5 maand	4	12 – 13 jaar	39
5 – 6 maand	5	13 – 14 jaar	42
6 – 9 maand	6	14 – 15 jaar	45
9 – 12 maand	7	15 -16 jaar	48
12 – 15 maand	8	16 – 17 jaar	51
15 – 18 maand	9	17 – 18 jaar	54
18 – 21 maand	10	18 – 19 jaar	57
21 – 24 maand	11	19 – 20 jaar	6
Van 2 tot minder dan 3	12	20 – 21 jaar	62
3 – 4 jaar	13	(Vanaf 21 jaar) 21 jaar	(+ 1 week per jaar) 63
4 – 5 jaar	15	22 jaar	64
5 – 6 jaar	18	23 jaar	65
6 – 7 jaar	21	24 jaar	66
7 – 8 jaar	24	25 jaar	67
8 – 9 jaar	27	26 jaar	68
9 – 10 jaar	30

Bij ontslag door de werkgever en van zodra de betrokken werknemer een nieuwe periode van anciënniteit (een maand, drie maanden of een jaar) aanvat, valt hij/zij in de schijf die daarmee overeenkomt. Bijv. ontslag krijgen na 4 jaar en 1 maand anciënniteit = 15 weken opzeg.

2.1.2 ONTSLAG DOOR DE WERKNEMER IN DIENST VANAF 1 JANUARI 2014

- Wanneer je zelf ontslag neemt, gelden onderstaande (kortere) opzegtermijnen.

Tabel 2: OPZEGGING DOOR DE WERKNEMER

Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)	Anciënniteit	Opzegtermijn (in weken)
Tot minder dan 3 maanden	1	4 – 5 jaar	7
3 – 6 maand	2	5 – 6 jaar	9
6 – 12 maand	3	6 – 7 jaar	10
12 – 18 maand	4	7 – 8 jaar	12
18 maand – 2 jaar	5	Vanaf 8 jaar en verder	13
2 – 4 jaar	6		

Wanneer een werknemer zijn ontslag geeft en van zodra hij/zij een nieuwe periode van anciënniteit aanvat, valt hij/zij in de schijf die daarmee overeenkomt. Bijvoorbeeld: ontslag gegeven na 3 jaar en 9 maanden anciënniteit = 6 weken opzeg.

2.1.3 ONTSLAG VAN DE ARBEIDER IN DIENST VÓÓR 1 JANUARI 2014

- Voor werknemers in dienst vóór 1 januari 2014 blijft er een verschil tussen arbeiders en bedienden bestaan bij opzeg door de werkgever.

Dit verschil wordt echter gecompenseerd door een vergoeding ten laste van de RVA (en dus ten laste van de Sociale Zekerheid), namelijk de **ontslagcompensatievergoeding (OCV)**.

- Je opzegtermijn wordt in drie stappen berekend.
- Je werkgever is slechts verantwoordelijk voor één gedeelte van de opzegtermijn, met name het gedeelte dat betrekking heeft op de anciënniteitsperiode vóór 1 januari 2014. Deze opzegtermijn wordt berekend volgens het (oude) sectoraal stelsel (tabel 3).

Hieronder vind je de tabel met de oude sectorale opzegtermijnen in PsC 149.03:

Tabel 3: OUDE SECTORALE OPZEGTERMIJNEN VOOR ARBEIDERS IN DIENST VÓÓR 31 DECEMBER 2013

Anciënniteit	Werkgever	Werknemer	SWT
- 6 maanden	28 dagen	14 dagen	28 dagen
6 maanden – 5 jaar	40 dagen	14 dagen	28 dagen
5 jaar – 10 jaar	48 dagen	14 dagen	28 dagen
10 jaar – 15 jaar	70 dagen	28 dagen	28 dagen
15 jaar – 20 jaar	98 dagen	28 dagen	28 dagen
20 jaar – 25 jaar	129 dagen	28 dagen	56 dagen
25 jaar – 30 jaar	154 dagen	28 dagen	56 dagen
+ 30 jaar	182 dagen	28 dagen	56 dagen

- In het geval van een ontslag met het oog op een SWT wordt voor de verworven anciënniteit vóór 31 december 2013 de sectorale (verkorte) opzegtermijn in aanmerking genomen (tabel 3, rechterkolom).
- Vervolgens wordt dit stuk opgeteld bij het tweede gedeelte van de opzegtermijn, dat volgens het stelsel in tabel 1 wordt berekend voor de periode vanaf 1 januari 2014 tot de datum van ontslag.

- Ten slotte wordt, bij opzeg door de werkgever, het resultaat van de twee stappen vergeleken met de opzegtermijn die voor een gelijke anciënniteit zou zijn bekomen onder de nieuwe regeling (tabel 1).
- Het verschil tussen de door de werkgever in acht te nemen opzegtermijn en de opzegtermijn die zou zijn bekomen op basis van tabel 1, wordt dan door de RVA bijgepast onder de vorm van een ontslagcompensatievergoeding.
- Deze vergoeding moet door de betrokken werknemer bij de ABVV-werkloosheidsdienst worden aangevraagd.
- De OCV wordt berekend op basis van het nettoloon en zal door de werkloosheidsdiensten netto worden uitbetaald.

Voorbeeld 1

Je wordt ontslagen op 31 maart 2019 en je begon te werken in je bedrijf op 1 januari 1999.

- *Op de datum van je ontslag heb je 20 jaar en 3 maanden anciënniteit in je onderneming en bijgevolg moet je in tabel 1 zoeken naar de overeenkomstige opzegtermijn.*
- *Je opzegtermijn bedraagt in totaal 62 weken, maar slechts een deel hiervan wordt door de werkgever gedragen.*

Aandeel van je werkgever:

- *Tot 1 januari 2014 had je 15 jaar anciënniteit in het oude sectorale stelsel, wat overeenkomt met een opzegtermijn van 14 weken of 98 dagen (zie tabel 3).*
- *Van 1 januari 2014 (= start van de nieuwe wettelijke opzegtermijn) tot 31 maart 2019 heb je nog 5 jaar en 3 maand anciënniteit lopen tot aan je ontslag, wat volgens tabel 1 overeenkomt met 18 weken (zie tabel 1).*
- *De werkgever is in totaal verantwoordelijk voor 14 + 18 = 32 weken.*

Aandeel van de RVA = 62 weken (totaal) – 32 weken = 30 weken die niet worden gepresteerd en worden betaald in de vorm van een ontslagcompensatievergoeding (OCV).

Statuut van de OCV in de Sociale Zekerheid

- De OCV is gelijkgesteld met de opzegvergoeding; m.a.w. je bent gedekt voor alle takken van de Sociale Zekerheid behalve de jaarlijkse vakantie.
- Tijdens de periode gedekt door de OCV kun je geen werkloosheidsuitkering ontvangen. Deze periode telt wel mee om je recht op uitkeringen te bepalen.
- Om ziekte-uitkeringen te ontvangen moet je een aantal arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen kunnen aantonen (wachtijd). De periode gedekt door de OCV is gelijkgesteld met arbeidsdagen.
- De periode gedekt door een OCV komt in aanmerking voor de berekening van de loopbaanvoorwaarde bij landingsbanen.

2.1.4 ONTSLAG DOOR DE ARBEIDER IN DIENST VÓÓR 1 JANUARI 2014

Voor de arbeiders die reeds in dienst waren vóór 1 januari 2014, wordt de opzegtermijn in twee stappen berekend.

- Voor de eerste stap neem je je anciënniteit in de onderneming vóór 1 januari 2014. Voor die periode gelden de oude sectorale opzegtermijnen van tabel 3.
- Voor de tweede stap neem je je anciënniteit in de onderneming vanaf 1 januari 2014 tot aan je ontslag. Voor die periode geldt de wettelijke opzegtermijn van tabel 2.
- Stap 1 en stap 2 worden opgeteld met als resultaat je opzegtermijn.

Voorbeeld 2

Je neemt ontslag op 24 februari 2019 en je begon te werken in je bedrijf op 1 juli 2002.

- Je opzegtermijn wordt in twee stappen berekend.
- Op de datum van je ontslag heb je 11 jaar en 6 maand anciënniteit vóór 1 januari 2014 wat volgens tabel 3 resulteert in 4 weken opzegtermijn.
- Je hebt 5 jaar en 2 maand anciënniteit na 1 januari 2014 wat volgens tabel 2 resulteert in 9 weken.
- Je opzegtermijn bedraagt dus 4 weken + 9 weken = 13 weken.

2.1.5 UITZONDERINGEN

- Er kunnen geen opzegtermijnen worden bedongen die voor de werknemer minder gunstig zijn dan de wettelijke opzegtermijnen
- Via een sectorale cao kan er NIET in de gunstige zin worden afgevoerd van de wettelijke opzegtermijnen, wat dan weer wel kan via ondernemingsovereenkomsten.
- In geval van opzegging door de werkgever met het oog op een SWT, kunnen de opzegtermijnen worden verkort tot minimaal 26 weken als de onderneming erkend is als 'onderneming in moeilijkheden of in herstructurering'.
- Bij ontslag door de werkgever met het oog op het wettelijk pensioen (momenteel 65 jaar) geldt een verkorte opzegtermijn van maximaal 26 weken.

2.2 WERKLOOSHEID

2.2.1 VOLLEDIGE WERKLOOSHEID

Wie zonder werk valt, kan een werkloosheidsuitkering aanvragen. De werkloosheidsdienst van het ABVV gaat na of je recht hebt op een werkloosheidsvergoeding en overhandigt je een controlekaart. Binnen de 8 kalenderdagen na de uitkeringsaanvraag te hebben ingediend,

moet je je inschrijven als werkzoekende bij de dienst voor arbeidsbemiddeling van je regio (VDAB voor Vlaanderen, Actiris voor Brussel en FOREM voor Wallonië). Inmiddels wordt een werkloosheidsdossier vaak elektronisch behandeld. Zo worden stukken en ontvangstbewijzen voor je dossier elektronisch overgemaakt. Je kunt ook via het ABVV en met je elektronische identiteitskaart je werkloosheidsdossier opvolgen (<http://www.abvv.be/mijn-abvv>).

Nieuw!

Op 1 juli 2019 werden de aanvullende vergoedingen bij volledige werkloosheid geïndexeerd met 4,11 %. De bedragen vanaf 1 juli 2019 zijn dus als volgt: 6,02 euro per volledige werkloosheidsuitkering en 3,02 euro per halve werkloosheidsuitkering.

2.2.2 TIJDELIJKE WERKLOOSHEID

Ben je gedeeltelijk werkloos (economisch, technisch of door weersomstandigheden), richt je dan ook tot de werkloosheidsdienst van het ABVV. De nodige documenten worden door je werkgever elektronisch overgemaakt. Binnen je bedrijf biedt de syndicale delegatie je de nodige ondersteuning. Je ontvangt een werkloosheidsuitkering à rato van 65 % van het geplafonneerd loon ongeacht je gezinstoestand. In tegenstelling tot uitkering bij volledige werkloosheid, kent je uitkering bij tijdelijke werkloosheid geen dalend verloop.

Het Fonds voor Bestaanszekerheid voorziet een aanvullende vergoeding bij tijdelijke werkloosheid. De voorwaarden en bedragen vind je terug in de tabel in hoofdstuk 7 (Fonds voor Bestaanszekerheid).

Nieuw!

Op 1 juli 2019 werden de aanvullende vergoedingen bij tijdelijke werkloosheid geïndexeerd met 4,11 % én tegelijkertijd verhoogd. De

bedragen vanaf 1 juli 2019 zijn dus als volgt: 8,5 euro per volledige werkloosheidsuitkering en 4,25 euro per halve werkloosheidsuitkering.

2.3 ZIEKTE & ARBEIDSONGEVAL

Er zijn in functie van het gewaarborgd loon 3 punten die je niet uit het oog mag verliezen:

- Verwittig onmiddellijk je werkgever!
- Maak (indien het arbeidsreglement dat voorschrijft) het geneeskundig getuigschrift over aan je werkgever binnen de voorgeschreven termijn.
- Er kan een controle volgen waaraan je je niet mag onttrekken.

2.3.1 GEWAARBORGD LOON

Na een maand dienst heb je als arbeider recht op gewaarborgd loon. Je normale loon wordt uitbetaald bij een ziekte die minder dan 14 dagen duurt (volgens het medisch attest). Als een ziekte langer duurt dan 14 dagen, ontvang je je normale loon gedurende 4 weken. Daarvan komt een deel van je werkgever en wordt een ander deel bijgepast door het ziekenfonds.

Wat vraag je aan je behandelende dokter?

- Geneeskundig getuigschrift, waarop wordt vermeld:
 - de arbeidsongeschiktheid
 - de waarschijnlijke duur van de arbeidsongeschiktheid
 - of je al dan niet je woning mag verlaten met het oog op controle
- Bezorg dit getuigschrift binnen de 2 werkdagen (tenzij anders vermeld in je arbeidsreglement) aan je werkgever.

- Aangifte van arbeidsongeschiktheid
Wanneer je langer dan 14 dagen ziek bent, moet je daarvan aangifte doen via een formulier 'getuigschrift van arbeidsongeschiktheid' (formulier 'vertrouwelijk'). Dit formulier wordt door je ziekenfonds uitgereikt en laat je invullen door je behandelende arts. Je stuurt het op naar de adviserend geneesheer van je ziekenfonds. Deze aangifte is noodzakelijk om een tegemoetkoming van je ziekenfonds te kunnen ontvangen.

2.3.2 ZIEKENFONDS

Na een maand van ziekte betaalt het ziekenfonds je gedurende een periode van 6 maanden, een ziekte-uitkering die overeenkomt met 60 % van je (geplafonneerd) loon. Op de ziekte-uitkering is geen bedrijfsvoorheffing verschuldigd. Ze wordt wel belast zoals loon, maar er is een belastingvermindering voorzien.

2.3.3 VOORWAARDEN

Om recht te hebben op een ziekte-uitkering van je ziekenfonds moet je aan enkele voorwaarden voldoen.

- Je bent sinds 12 maanden (wachtijd) ingeschreven bij een ziekenfonds en hebt in die periode minstens 180 dagen gewerkt. Als deeltijdse werknemer moet je gedurende 12 maanden 800 arbeidsuren bewijzen. Als dat nodig blijkt, kan de wachtijd voor deeltijdse werknemers verlengd worden tot hoogstens 36 maanden.
- Je beschikt over een geneeskundig getuigschrift (zie 2.4.1).
- Je hebt de aangifte van arbeidsongeschiktheid ingediend (zie 2.4.1).
- Het inlichtingenblad dat je van je ziekenfonds ontvangt, heb je zorgvuldig ingevuld. Een gedeelte is bestemd voor de werkgever.

2.3.4 CONTROLE

Als je afwezig bent wegens ziekte, kunnen de werkgever en/of het ziekenfonds je laten controleren door een controle-arts. Je bent verplicht om deze controle te ondergaan, op voorwaarde dat ze wordt uitgevoerd door een erkend arts. Sinds de wet betreffende het Eenheidsstatuut (26 december 2013) is voorzien dat er een dagdeel van 4 aaneengesloten uren (tussen 7 uur en 20 uur) kan worden vastgelegd, waarin de werknemer zich ter beschikking houdt voor een bezoek van de controle-arts (in opdracht van de werkgever). De beschikbaarheid voor een bezoek van de controle-arts kan worden geregeld bij sectorale cao, via een bedrijfs-cao of via een aanpassing van het arbeidsreglement. **Voor de sector edele metalen is geen sectorale cao in die zin voorzien.**

Mag je volgens het medisch attest je woning **niet** verlaten, dan wordt van je verwacht dat je de controle-arts bij je thuis ontvangt. Als de arts voor een gesloten deur staat, wordt ervan uitgegaan dat je de controle onmogelijk hebt gemaakt. Vermeldt het medisch attest dat je je woning wel mag verlaten, dan kun je worden verplicht om je aan te melden in de praktijk van de controle-arts. Je verplaatsingskosten worden vergoed door je werkgever. Ook de kosten voor het medisch onderzoek zijn altijd ten laste van de werkgever.

Als de controle-arts je arbeidsgeschikt verklaart en je het werk niet hervat, kun je je recht op gewaarborgd loon verliezen. Dat kan vanaf de datum van de eerste uitnodiging voor een afspraak in de dokterspraktijk of van het eerste huisbezoek van de controle-arts. De periode van arbeidsongeschiktheid waarover geen geschil bestaat, valt hierbuiten.

Als je het niet eens bent met de bevindingen van de controle-arts, dan moet je dit laten noteren in het schriftelijke verslag. Het is ook mogelijk dat de attesten van je huisarts en de controle-arts tegenstrijdig zijn.

In dit geval is het mogelijk om binnen de 2 werkdagen nadat je het verslag van de controle-arts hebt ontvangen, een scheidsrechterlijke procedure op te starten. Neem daartoe zo snel mogelijk contact op met je afgevaardigde of secretaris.

Het Fonds voor Bestaanszekerheid van de sector voorziet ook in geval van ziekte een aanvullende vergoeding, bovenop de uitkeringen van de ziekte- en invaliditeitsverzekering. De voorwaarden en bedragen vind je terug in de tabel in hoofdstuk 7 (Fonds voor Bestaanszekerheid).

2.3.5 RE-INTEGRATIE LANGDURIG ZIEKEN

Sinds 1 januari 2017 bestaat er een re-integratie-procedure voor langdurig zieken. Het initiatief tot re-integratie kan van jezelf, van de adviserend geneesheer van het ziekenfonds of van je werkgever komen. De arbeidsgeneesheer is het aanspreekpunt, hij beoordeelt in functie van je mogelijkheden, welk soort re-integratie je kunt volgen. Ook de werkpost en de arbeidsomstandigheden dienen aangepast te worden, wat niet altijd mogelijk is. Indien je met een dergelijke re-integratie te maken krijgt, neem dan contact op met je afgevaardigde of secretaris.

2.4 AANVULLEND PENSOEN

Arbeiders in de sector van de Edele Metalen (PsC 149.03) hebben recht op een aanvullend sectoraal pensioen (tweede pijler) naast het wettelijk pensioen (eerste pijler). Hiertoe is het Sectoraal Pensioenfonds SEFOCAM opgericht. Met ingang van 1 januari 2019 werd het beheer overgenomen door SEFOPLUS OFP (www.sefoplus.be). Dit fonds ontvangt via de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid de bijdragen die je werkgever voor je stort. Deze bijdrage bedraagt momenteel 1,80 % van je jaarlijkse brutoloon.

Alleen wie in totaal minstens 12 maand heeft gewerkt in de sector, heeft recht op een aanvullend pensioen. De gewerkte periode mag

onderbroken zijn en verdeeld over meerdere werkgevers binnen de sector. Ook de aard (voltijds – deeltijds – bepaalde of onbepaalde duur) van je arbeidscontract speelt hierin geen rol. Periodes van uitzendwerk worden niet meegeteld als gewerkte periode. Je bent dan immers in dienst bij een uitzendkantoor en niet bij een bedrijf van de sector. Ter compensatie wordt je loon als uitzendkracht verhoogd met een gelijkwaardige pensioenpremie.

Hoe wordt het aanvullend pensioen gevormd?

- De som van de werkgeversbijdragen die voor jou tijdens je loopbaan werden gestort, eventueel aangevuld met de waarborgen voortvloeiend uit het solidariteitsluit.
- Het solidariteitsluit biedt een tussenkomst voor een aantal onvoorziene risico's die tijdens de loopbaan van de aangeslotenen in de sector kunnen voorkomen zoals overlijden, arbeidsongeschiktheid door (beroeps)ziekte of (arbeids-)ongeval en tijdelijke werkloosheid omwille van economische redenen.
- Het voor jou opgespaard bedrag wordt verhoogd met een rendement dat vanaf 1 januari 2016 1,75 % bedraagt. Bijdragen van vóór 31 december 2015 hebben nog een rendement van 3,25 %.

Je aanvullend pensioen opvragen

Je kunt je aanvullend pensioen opvragen als kapitaal (eenmalige uitbetaling) of als (jaarlijkse levenslange) rente, op voorwaarde dat deze rente minstens 500 euro bruto per jaar bedraagt. Dit kan vanaf de eerste dag van de maand die volgt op:

- de maand waarin je met wettelijk pensioen (65 jaar) gaat;
- de maand waarin je met vervroegd wettelijk pensioen gaat:
 - in 2019
 - op 63 jaar/42 loopbaan jaren
 - op 61 of 62 jaar/43 loopbaan jaren
 - op 60 jaar/ 44 loopbaan jaren

Daarnaast zijn er nog overgangsmaatregelen:

Als je geboren bent in 1958, 1959, 1960 of 1961, kun je in deze sector je aanvullend pensioen nog vervroegd opvragen op respectievelijk 60, 61, 62 en 63 jaar op voorwaarde dat je dan met SWT bent.

Op geen enkel ander moment kun je je aanvullend pensioen opvragen.

Aanvullend pensioen van bruto naar netto

Indien je het kapitaal uitgekeerd krijgt, moet je rekening houden met de volgende afhoudingen:

- een RIZIV-bijdrage (ziekte- en invaliditeitsbijdrage) van 3,55 % op het brutobedrag.
- een solidariteitsbijdrage van maximaal 2 % op het brutobedrag, de hoogte van deze bijdrage varieert tussen 0 % en 2 % afhankelijk van de grootte van je brutobedrag.
- een bedrijfsvoorheffing van 16,66 % (of 10,09 %), de bedrijfsvoorheffing wordt berekend op de belastbare basis (zijnde je brutobedrag, verminderd met de RIZIV- en solidariteitsbijdrage).

Het generatiepact heeft de belastingvoet verhoogd bij een opname van het kapitaal voor je 62e.

Leeftijd uitbetaling	vóór 01/07/2013	vanaf 01/07/2013
60 jaar	16,5 %	20 % of 16,5 % ⁽¹⁾
61 jaar	16,5 %	18 % of 16,5 % ⁽¹⁾
62 jaar tot 64 jaar	16,5 %	16,5 %
65 jaar of ouder	16,5 % of 10 %	16,5 % of 10 % ⁽²⁾

⁽¹⁾ 16,5 % enkel van toepassing indien uitbetaling in kader van de wettelijke pensionering
⁽²⁾ 10 % in de mate dat je blijven werken bent of werkloos was binnen een referentieperiode van 3 jaar voor je 65e.

De sector verlaten

Als je de sector verlaat voor een bedrijf in een andere sector, dan krijg je de keuze over wat er moet gebeuren met het voor jou opgespaard bedrag. In ieder geval kun je het bedrag niet opvragen, tenzij je natuurlijk aan de bovenstaande voorwaarden voldoet.

Wat kan wel?

- Je kunt het bedrag laten staan in het Sectoraal Pensioenfonds (SEFOPLUS) tot wanneer je met pensioen gaat. Het bedrag wordt dan verhoogd met het minimumrendement (1,75 % voor het gedeelte vanaf 1 januari 2016 en 3,25 % voor het gedeelte tot en met 31 december 2015).
- Je kunt het bedrag laten overbrengen naar het pensioenstelsel van je sector of dat van je nieuwe werkgever.
- Je kunt het bedrag laten overbrengen naar een andere instelling die aanvullende pensioenen beheert.

Je wordt over deze mogelijkheden schriftelijk verwittigd. Laat je bij de keuze in ieder geval adviseren door je afgevaardigde of secretaris.

Overlijden voor de pensioenleeftijd?

Het rust- en/of overlevingspensioen bij overlijden van de aangeslotene (vóór of na pensionering), of de overeenstemmende kapitaalswaarde, worden aan hun rechthebbende(n) toegezegd.

Informatie over je aanvullend pensioen

Zolang je actief bent in de sector, ontvang je jaarlijks (in november of december) een pensioenfiche met de stand van zaken van je aanvullend pensioen. Je kunt je meest recente pensioenfiche ook online consulteren via de webstek van het Pensioenfonds (www.sefoplus.be).

Een aanrader! Een andere mogelijkheid om zicht te krijgen op je wettelijk pensioen maar ook op je aanvullend pensioen of desgevallend andere aanvullende pensioenen, is de webstek van **mypension** (<https://mypension.onprvp.fgov.be>). Je logt er in met je elektronische identiteitskaart en de rest wijst zich (vanzelf) uit.

Alle aanvragen tot uitkering van je aanvullend pensioen n.a.v. je wettelijk pensioen of overlijden, alsook de aanduiding van je begunstigde, gebeuren via geijkte formulieren die je kunt downloaden op de hogergeroemde webstek www.sefoplus.be. Op deze formulieren staat telkens vermeld welke documenten je moet toevoegen.

Contactgegevens:

vzw SEFOPLUS, Woluwedal 46/7, 1200 Brussel.

Tel: 02/761.00.71

Website: www.sefoplus.be

OP ZAK

- De bijdrage voor het sectoraal pensioenfonds bedraagt 1,05 % (sinds 1 januari 2018).
- Het rendement bedraagt 1,75 % op de bedragen gestort sinds 1 januari 2016 en 3,25 % op de bedragen gestort vóór 31 december 2015.
- Alle formulieren inzake aanvullend pensioen kun je opvragen op de website www.sefoplus.be

2.5 PRECAIRE CONTRACTEN

Precaire contracten zijn tijdelijke contracten, uitzendcontracten en contracten voor een bepaald werk. Dergelijke contracten bieden uiteraard geen zekerheid. Werknemers die werken met een contract van bepaalde duur vallen alleszins volledig onder de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomsten inzake loon- en arbeidsvoorwaarden.

Indien je wordt aangeworven met een contract van onbepaalde duur na één of meerdere contracten van bepaalde duur of na één of meerdere uitzendcontracten, wordt de anciënniteit die je ondertussen hebt opgebouwd volledig meegenomen (op voorwaarde dat er geen onderbreking was van 6 maanden tussen deze contracten).

Wat dagcontracten betreft, deze zijn slechts toegestaan indien daartoe een expliciete noodzaak bestaat. En sinds oktober 2018 moet de werkgever deze noodzaak (= de nood aan flexibiliteit) ook statistisch kunnen onderbouwen. Het moet in elk geval gaan om werken waarvan vóór aanvang van de opdracht duidelijk is dat het gaat om een opdracht van minder dan 5 opeenvolgende werkdagen.

Een uitzendcontract omwille van tijdelijke vermeerdering van werk moet na een periode van 65 werkdagen omgezet worden in een contract van onbepaalde duur.

Op deze website vind je alles over de rechten en plichten van uitzendkrachten: <http://www.abvv.be/interim>.

3. ARBEIDSDUUR

3.1 WEKELIJKSE ARBEIDSDUUR

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur in de sector van de edele metalen bedraagt 38 uur.

3.2 OVERUREN

De Wet Wendbaar en Werkbaar Werk, ook bekend als de wet-Peeters, bepaalt dat de wekelijkse arbeidsduur van 38 uren moet gerespecteerd worden over een referentieperiode van een jaar, weliswaar binnen de grenzen van 9 uren per dag en 45 uren per week.

Interne overurengrens

De wet-Peeters legt de interne overurengrens standaard op 143 uren. Het doel van deze interne grens is vermijden dat een werknemer te veel overuren zou presteren. Eenmaal deze grens bereikt, moeten deze overuren worden afgebouwd. Dit kan ofwel via inhaalrust, ofwel via uitbetaling.

Dergelijke overuren kunnen slechts gepresteerd worden na de goedkeuring door de vakbondsafvaardiging.

Vrijwillige overuren

Vanaf 23 april 2019 kunnen werknemers per kalenderjaar 120 vrijwillige overuren presteren, op voorwaarde van een individueel akkoord tussen werknemer en werkgever. Dit akkoord moet om de 6 maanden worden vernieuwd. Van deze 120 vrijwillige overuren tellen

de eerste 25 uren niet mee voor het bepalen van de interne grens van 143 uren (de resterende 95 wel, indien deze worden gepresteerd uiteraard).

De vrijwillige overuren worden uitbetaald (loon + overloon), ze kunnen niet worden opgenomen in de vorm van inhaalrust. Dergelijke overuren moeten ook niet gemotiveerd worden: een buitengewone werkvermeerdering of onvoorzienne omstandigheden inroepen, hoeft in dit geval dus niet. Voor dit soort overuren is geen goedkeuring van de vakbondsafvaardiging nodig.

Inhaalrust of uitbetaling

Er kunnen zich twee situaties voordoen:

1. Je kunt na de prestatie van een aantal overuren afzien van inhaalrust en opteren voor uitbetaling. **Let wel!** Het gaat hier enkel over overuren die gepresteerd zijn in het kader van een buitengewone vermeerdering van werk of door een onvoorzienne noodzakelijkheid. In de sector edele metalen kan dit voor maximaal 91 uren per kalenderjaar.
2. Het pakket van de 120 vrijwillige overuren wordt hetzij uitbetaald, hetzij op een loopbaanspaarrekening geplaatst (in deze sector nog is geen kader voorzien voor een loopbaanspaarrekening).

3.3 SECTORAAL KADER NACTARBEID

Binnen de sector bestaan afspraken en procedures inzake (de invoering van) nachtarbeid.

Afspraken

- Nachtarbeid kan enkel op vrijwillige basis.
- Nachtarbeid kan enkel voor werknemers met een contract van onbepaalde duur.
- Er is een terugkeerrecht voor zwangere vrouwen en voor werknemers met ernstige medische, familiale,... problemen.

Procedure om nachtarbeid in te voeren

- De werkgever moet vooraf de werknemers schriftelijk informeren over zijn voornemen om nachtarbeid in te voeren, alsook over de factoren die een invoering rechtvaardigen.
- In bedrijven met een vakbondsafvaardiging dient een cao te worden afgesloten (ondertekend door alle in de vakbondsafvaardiging aanwezige vakbonden).
- In bedrijven zonder vakbondsafvaardiging dient het betrokken
- Paritair comité haar goedkeuring te geven over de resultaten van de besprekingen met de werknemers.

3.4 VAKANTIE- EN FEESTDAGEN

3.4.1 JAARLIJKSE VAKANTIE

Elke werknemer heeft jaarlijks recht op betaalde vakantiedagen. Daarvoor moet je arbeid hebben verricht die is aangegeven bij de Rijksdienst Sociale Zekerheid in het kalenderjaar dat voorafgaat aan het jaar van de vakantie. Het aantal betaalde verlofdagen hangt af van het aantal effectief gewerkte en gelijkgestelde dagen.

In de onderstaande tabel kun je aflezen met hoeveel vrije dagen dat overeenstemt.

Totaal aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen in 2018	Aantal vakantiedagen in vijf dagenweek
0-9	0
10-19	1
20-38	2
39-47	3
48-66	4
67-76	5
77-86	6
87-96	7
97-105	8
106-124	9
125-134	10
135-143	11
144-153	12
154-162	13
163-181	14
182-191	15
202-211	17
212-220	18
221-230	19
231 en +	20

Welke dagen worden gelijkgesteld?

- Ongeval of ziekte
- Arbeidsongeval of beroepsziekte
- Moederschapsrust
- Vaderschapsverlof
- Dagen waarop je burgerlijke plichten moet verrichten, zoals zetelen in een jury
- Uitoefening van een openbaar mandaat
- Uitvoering van opdrachten in een paritair comité of in andere sociale organen (arbeidsrechtbanken, commissies voor advies,...)
- Uitvoering van opdrachten als lid van de syndicale afvaardiging, een gewestelijk of nationaal vakbondscomité of een nationaal vakbondscongres
- Stages of studiedagen in het kader van sociale promotie
- Stages of studiedagen die zijn ingericht door de representatieve vakbonden
- Lock-out, werkonderbreking of staking in de onderneming met akkoord van een vakbond
- Werkloosheid als gevolg van een staking (als het beheerscomité van de RVA de hoedanigheid van werkloze heeft toegekend)
- Werkloosheid om economische redenen
- Vlaams opleidingsverlof (VOV)

3.4.2 JEUGDVAKANTIE

Ook als jongere heb je recht op vakantie, maar bij onvoldoende gepresenteerde of gelijkgestelde dagen kun je een bijkomende jeugdvakantie opnemen. Daarvoor moet je je studie hebben beëindigd in het jaar dat voorafgaat aan het jaar van de vakantie (vakantiedienstjaar).

Toch is deze jeugdvakantie verbonden aan een enkele voorwaarden:

- Op 31 december van het vakantiedienstjaar (het vakantiedienstjaar is het kalenderjaar dat voorafgaat aan het kalenderjaar waarin je als jongere vakantie neemt) ben je nog geen 25 jaar.
- Tijdens het vakantiedienstjaar heb je je studie, leertijd of opleiding beëindigd en heb je ten minste 1 maand gewerkt als gewone loontrekkende (niet als jobstudent).
- Op het ogenblik dat je de jeugdvakantie opneemt, ben je verbonden door een arbeidsovereenkomst in de privésector.

Voor je jeugdvakantiedagen kunt opnemen, moeten eerst de gewone betaalde vakantiedagen zijn uitgeput. Voor de dagen jeugdvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering.

Meer info?

werk.be/jeugdvakantie

3.4.3 SENIORVAKANTIE

Ben je vijftigplusser en denk je recht te hebben op seniorvakantie? Om te kunnen genieten van deze regeling, voldoe je aan de volgende voorwaarden:

- Je bent minstens 50 jaar op 31 december van het vakantiedienstjaar (= het jaar dat voorafgaat aan het jaar waarin je vakantie neemt).
- Je hebt recht op minder dan 4 weken betaalde vakantie in het vakantiejaar als gevolg van een periode van volledige werkloosheid of van invaliditeit in de loop van het vakantiedienstjaar. Is het verminderd aantal verlofdagen te wijten aan andere onderbrekingen, zoals tijdelijke werkloosheid, onbetaald verlof of loopbaanonderbreking, dan is deze regeling niet van toepassing.

- Je gewone betaalde vakantiedagen zijn al volledig uitgeput, hetzij tijdens een periode van tewerkstelling als loontrekkende, hetzij tijdens een periode van vergoede volledige werkloosheid.

Voor de dagen seniorvakantie ontvang je een uitkering. Die uitkering komt van de werkloosheidsverzekering.

Meer info?

werk.be/seniorvakantie

3.4.4 EUROPESE VAKANTIE

De Europese vakantie­regeling is een aanvulling van onze betaalde vakantie­regeling waardoor je recht hebt op betaalde vakantie vanaf het eerste jaar dat je werkt of wanneer je het werk hervat na inactiviteit. Weliswaar gaat het om een voorschot op je dubbel vakantie­geld van het volgend jaar.

Voorwaarde is wel dat je minstens 3 maanden hebt gewerkt (aanlooperperiode).

De Europese vakantie is gebaseerd op 1 week vakantie per 3 maanden werk. Na de aanlooperperiode bouw je vakantiedagen op in verhouding tot je prestaties. Je hoeft dan ook niet te wachten op een volledig nieuwe periode van 3 maanden om bijkomende vakantiedagen te krijgen.

Voorbeeld

Wie op 1 januari 2019 begint te werken en vanaf 1 juli 2019 vakantie wil nemen, dus na 6 maanden te hebben gewerkt, heeft recht op 2 weken Europese vakantie. Je vraagt deze vakantie aan door het formulier van

de Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie in te vullen en op te sturen naar je vakantiekas.

Merk op!

- In hetzelfde kalenderjaar kun je jeugd- of seniorvakantie en Europese vakantie niet cumuleren.
- Het is financieel voordeliger, als het kan, om van de jeugd- en seniorvakantieregeling gebruik te maken.

3.4.5 FEESTDAGEN

De wet legt jaarlijks 10 feestdagen vast waarop niet wordt gewerkt. In 2019 en 2020 vallen de feestdagen op onderstaande dagen:

Feestdag	2019	2020
Nieuwjaar	1 januari 2019	1 januari 2020
Paasmaandag	22 april 2019	13 april 2020
Feest van de Arbeid	1 mei 2019	1 mei 2020
O.H. Hemelvaart	30 mei 2019	21 mei 2020
Pinkstermaandag	10 juni 2019	1 juni 2020
Nationale Feestdag	21 juli 2019	21 juli 2020
O.L.V. Hemelvaart	15 augustus 2019	15 augustus 2020
Allerheiligen	1 november 2019	1 november 2020
Wapenstilstand	11 november 2019	11 november 2020
Kerstmis	25 december 2019	25 december 2020

Valt een feestdag op een zondag of op een dag waarop gewoonlijk niet wordt gewerkt? Dan wordt die dag vervangen door een dag waarop er gewoonlijk wel wordt gewerkt.

De vervangingsdag wordt gekozen door de ondernemingsraad of de syndicale delegatie (indien geen ondernemingsraad) of in overleg tussen werkgever en werknemer (indien ook geen syndicale delegatie). Als de vervangingsdag niet expliciet via deze weg wordt vastgelegd, dan valt hij op de eerste gewone werkdag die volgt op de feestdag.

De werkgever is verplicht de werknemers op de hoogte te brengen van de vervangingsdagen vóór 15 december van elk jaar. Daartoe wordt een gedagtekend en ondertekend bericht uitgehangen. Werk je toch op een feestdag, dan moet je je inhaalrust nemen binnen de 6 weken na de feestdag. Wie meer dan 4 uur heeft gepresteerd op een feestdag, krijgt een volledige dag van inhaalrust. Voor prestaties van minder dan 4 uur heb je recht op minstens een halve dag inhaalrust voor of na 13 uur. Bovendien mag er op die dag niet langer dan 5 uur worden gewerkt.

3.4.6 ANCIËNNITEITSVERLOF

Binnen de sector edele metalen bestaat volgende regeling:

- 1 dag verlof na 5 jaar anciënniteit in de onderneming
- 2 dagen verlof na 10 jaar anciënniteit in de onderneming
- 3 dagen verlof na 25 jaar anciënniteit in de onderneming

De anciënniteit moet bereikt zijn op 30 juni van het jaar in kwestie.

3.5 KLEIN VERLET

In de volgende situaties heb je recht op dagen van klein verlet of kort verzuim:

- **Huwelijk**
 - Eigen huwelijk of verklaring van wettelijke samenleving of officiële neerlegging van samenlevingscontract: je krijgt 3 dagen vrijaf in

de loop van de week van de gebeurtenis of in de daaropvolgende week.

- Huwelijk van je vader, moeder, grootvader, grootmoeder, schoonvader, schoonmoeder, stiefvader of stiefmoeder, eigen kind (wettig of erkend), kleinkind, broer, zus, schoonbroer of schoonzus of van eender welk andere verwant die bij de werknemer inwoont: je hebt recht op 1 vrije dag (de dag van het huwelijk).
- **Geboorte van je eigen kind** (wettelijk, gewettigd, aangenomen, erkend natuurlijk kind of regelmatig door jou opgevoed kind): je mag 10 dagen vrijaf kiezen binnen de 4 maanden die volgen op de bevaling. Tijdens de 3 eerste vrije dagen behoud je je normale loon, maar voor de volgende 7 dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.
- **Adoptie**
Wanneer er een kind in het gezin wordt onthaald in het kader van een adoptie, mag je 10 dagen vrijaf kiezen. Je moet deze dagen wel opnemen binnen de 30 dagen die volgen op de inschrijving van het kind in het bevolkings- of vreemdelingenregister van de gemeente waar je woont. Tijdens de eerste 3 dagen vrijaf behoud je je normale loon, maar voor de volgende 7 dagen krijg je een uitkering van het ziekenfonds.
- **Overlijden**
 - Overlijden van je echtgeno(o)t(e), je ouders (vader, moeder, tweede echtgeno(o)t(e) van vader of moeder), je kind, de ouders of het kind van je echtgeno(o)t(e): je hebt recht op 3 vrije dagen, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot 30 dagen na de dag van overlijden.
Wanneer het gaat om een overleden familielid in de eerste graad die tevens bij jou inwoonde, dan heb je recht op 5 vrije dagen, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot 30 dagen na de dag van overlijden.
 - Overlijden van familieleden die bij je inwonen (broer, zus, schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, (achter)kleinkind, (over-)groot vader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)-

t(e): je hebt recht op 2 vrije dagen, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot 30 dagen na de dag van het overlijden

- Overlijden van familieleden die niet bij je inwonen (broer, zus, schoonbroer of -zus, schoonzoon of -dochter, (achter)kleinkind, (over)grootvader of -moeder of diezelfde familieleden van echtgeno(o)t(e): je hebt recht op 1 vrije dag, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot 30 dagen na de dag van overlijden.
- Overlijden van eender welke bloedverwant die onder hetzelfde dak woont: je hebt recht op 1 vrije dag, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot 30 dagen na de dag van overlijden.
- Overlijden van een voogd(es) of van een minderjarig pleegkind waar voor je als voogd(es) optreedt: je hebt recht op 1 vrije dag, te kiezen vanaf de dag van het overlijden tot 30 dagen na de dag van overlijden.
- **Allerlei**
 - Een wettig, gewettigd, aangenomen, natuurlijk erkend of regelmatig door jou opgevoed kind neemt deel aan het feest van de vrijzinnige jeugd of aan de plechtige communie: je krijgt 1 vrije dag. Wanneer de plechtigheid plaatsvindt op een zon- of feestdag, zal deze dag genomen worden op de arbeidsdag onmiddellijk voor of onmiddellijk na het feest.
 - Je neemt deel aan een officieel bijeengeroepen familieraad: je krijgt de nodige tijd en hoogstens 1 dag vrijaf.
 - Je zetelt in een jury, bent opgeroepen als getuige voor een rechtbank, bent opgeroepen door de arbeidsrechtbank, oefent het ambt van bijzitter uit in een hoofdstembureau bij verkiezingen voor de gemeente- of provincieraad of voor de parlementen (deelstaten, federaal, Europees): je krijgt de nodige tijd en hoogstens 5 dagen vrijaf.

4. ONDERBREKING VAN DE LOOPBAAN

4.1 TIJDSKREDIET MET MOTIEF & LANDINGSBANEN

Oorspronkelijk voorzag cao nr. 103 in verschillende vormen van tijds-krediet met en zonder motief. Nadat eerst de uitkering bij tijdskrediet zonder motief werd geschrapt, heeft de cao nr. 103ter van 20 december 2016 het tijdskrediet zonder motief definitief afgeschaft. Bij KB van 23 mei 2017 werden het recht op een onderbrekingsuitkering en het recht op tijdskrediet volledig op elkaar afgestemd.

Er zijn 5 zorgmotieven en er is 1 opleidingsmotief:

1. **Zorg voor je kind** jonger dan 8 jaar
2. **Zorg voor je gehandicapt kind** jonger dan 21 jaar
3. **Palliatieve zorgen** voor personen die lijden aan een ongeneeslijke ziekte en terminaal zijn
4. Zorg of bijstand voor een **zwaar ziek gezins- of familielid**
5. Bijstand of zorg voor je **zwaar ziek minderjarig kind** of voor een zwaar ziek of minder jarig kind dat deel uitmaakt van je gezin
6. Het volgen van een **erkende opleiding**

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

1^e motief 'opleiding'

Reden en duur	Voorwaarden	Sectorale regeling	Gevolgen voor pensioen
<p>Een recht van in totaal 36 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om een opleiding te volgen³</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 24 maanden anciënniteit in de onderneming vereist • In ondernemingen tot 10 werknemers is toestemming van de werkgever nodig • In ondernemingen met meer dan 10 werknemers is de opname onderworpen aan de 5 %-drempel 	<ul style="list-style-type: none"> • Voltijds en halftijds kan maar mits sectorale cao. In de sector edele metalen is dergelijke cao voorzien 	<p>Volledig behoud van pensioenrechten</p> <p>Merk op! Er is geen proportionele berekening bij deeltijdse opname van tijdskrediet. M.a.w. of je nu volledig, halftijds of 1/5 onderbreekt, de maximale duur blijft 36 maanden voor opleiding en 51 maanden voor zorg.</p>

TIJDSKREDIET MET MOTIEF

2^e motief 'zorg'

Reden en duur	Voorwaarden	Sectorale regeling	Gevolgen voor pensioen
<p>Een recht van in totaal 51 maanden (voltijds, halftijds of 1/5) om</p> <ul style="list-style-type: none"> • zorg te dragen voor je kind tot 8 jaar (op aanvangsdatum tijdskrediet); • palliatieve zorg te verlenen; • bijstand en zorg te verlenen aan je zwaar ziek minderjarig kind; • een zwaar ziek gezins- of familielid⁴ bij te staan of te verzorgen; • zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar. 	<ul style="list-style-type: none"> • 24 maanden anciënniteit in de onderneming vereist • In ondernemingen tot 10 werknemers is toestemming van de werkgever nodig • In ondernemingen met meer dan 10 werknemers is de opname onderworpen aan de 5 %-drempel 	<ul style="list-style-type: none"> • Voltijds en halftijds kan maar mits cao. In de sector edele metalen bestaat er een recht op 51 maanden voor voltijds en halftijds tijdskrediet met motief zorg. • Geen cao nodig om tijdskrediet op te nemen voor bijstand en zorg voor je zwaar ziek minderjarig kind of om zorg te dragen voor je gehandicapt kind tot 21 jaar. 	<p>Volledig behoud van pensioenrechten</p> <p>Merk op! Als je al tijdskrediet met motief 'opleiding' (zie hoger) nam, wordt dit in mindering gebracht van deze 51 maanden. <i>Voorbeeld: Je nam al 30 maanden tijdskrediet voor een opleiding, dus heb je nog recht op 21 maanden om je zwaar ziek kind te verzorgen.</i></p>

[3] Minstens 360 uur per jaar of 120 uur per trimester/opleiding centrum basiseducatie of behalen diploma secundair onderwijs 300 uur per jaar of 100 per trimester.

[4] Gezinslid = samenwonend en familielid = 2^e graad

TIJDSKREDIET EINDELOOPBAAN (Landingsbanen)

Vooraf

- In de regel kan een werknemer pas instappen in een 1/5 of 1/2 landingsbaan met uitkeringen vanaf de leeftijd van 60 jaar.
- In sommige gevallen kan toch nog worden ingestapt in een landingsbaan met uitkeringen op een lagere leeftijd. **Voor 2019-2020 is de instapleeftijd vastgelegd op 55 jaar voor een loopbaanvermindering met 1/5 en op 57 jaar voor een vermindering van de arbeidsprestaties tot 1/2.** Dit tijdskrediet eindeloopbaan is beperkt tot 4 gevallen en vereist het sluiten van een sectorale of ondernemings-cao. **In de sector edele metalen werd een cao voor 2019-2020 gesloten.**

Nieuw! Sinds 1 april 2019 kan een arbeider die zijn landingsbaan onderbrak voor een thematisch verlof opnieuw instappen in een landingsbaan met uitkeringen, zelfs als de leeftijdsvoorwaarde niet vervuld is. Hiervoor is vereist dat de werknemer voor 2015 genoot van een landingsbaan met uitkeringen, deze landingsbaan onderbrak voor een thematisch verlof en een aanvraag doet voor het verderzetten van de oorspronkelijke landingsbaan.

Gevalen	Voorwaarden	Gevolgen voor pensioen
1. Tewelgesteld zijn (bij begin van tijdskrediet eindeloopbaan) in een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering;	Als de 3 voorwaarden in het kader van de erkenning zijn vervuld: <ul style="list-style-type: none"> • Ontslagen worden vermeden door invoering van tijdskrediet eindeloopbaan; • Het aantal SWT'ers wordt beperkt door de invoering; • Er is akkoord van de minister. 	Vollgedige gelijkstelling

2. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 35 jaar beroepsloopbaan als loontrekkende bewijzen;	De 35 jaar beroepsloopbaan worden geteld zoals bij SWT 58 jaar/35 jaar loopbaan – zwaar beroep.	Gelijkstelling aan minimumrecht
3. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever: <ul style="list-style-type: none"> • 5 jaar gedurende de 10 voorgaande jaren tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep; • Of 7 jaar gedurende de 15 voorgaande jaren tewerkgesteld zijn in een zwaar beroep; 	Zwaar beroep (zoals bij SWT) <ul style="list-style-type: none"> • Wisselende ploegen • Onderbroken diensten 	Vollgedige gelijkstelling
4. Op het ogenblik van de kennisgeving aan je werkgever 20 jaar tewerkgesteld zijn in een stelsel van nachtarbeid.	Nachtarbeid: arbeidsregimes met prestaties tussen 20 uur en 6 uur	Vollgedige gelijkstelling

UITZONDERINGEN: TIJDSKREDIET VANAF 50 JAAR

- De cao nr. 103 voorziet nog steeds in de mogelijkheid om tijdskrediet eindeloopbaan vanaf 50 jaar op te nemen. Je kunt dus nog steeds instappen in dit stelsel, maar slechts onder strikte voorwaarden én zonder onderbrekingsuitkeringen.
- Er zijn dan ook geen gelijkstellingen voor je pensioen!

TIJDSKREDIET EINDELOOPBAAN (Landingsbanen)

Soorten landingsbaan	Loopbaan- en tewerkstellingsvoorwaarden	Bijkomende voorwaarden		Gevolgen voor pensioen
<u>Uitz. 1:</u> recht op halftijdse vermindering • Vanaf 50 jaar: werknemers na een zwaar beroep dat ook op de lijst knelpuntberoepen staat	25 jaar loopbaan - 24 maand minstens ¾ gewerkt	Onderworpen aan 5 %-drempel		Geen gelijkstelling
<u>Uitz. 2:</u> recht op 1/5-vermindering • Vanaf 50 jaar: - Werknemers na een zwaar beroep;	25 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5	Sectorale cao is voorzien voor de sector edele metalen	Onderworpen aan 5 %-drempel	Geen gelijkstelling
- Of werknemers met een loopbaan van 28 voltijdse jaren op ogenblik van de kennisgeving en op voorwaarde van sectorale cao	28 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5			Geen gelijkstelling
<u>Uitz. 3:</u> recht op halftijds en 1/5-vermindering • Vanaf 50 jaar - Onderneming in moeilijkheden of herstructurering - Aanvangsdatum in periode van erkenning - Aantonen door landingsbanen: <ul style="list-style-type: none"> • Ontslagen vermeden • Werkloosheid met bedrijfstoelag verminderd • Minister bevestigt voorwaarden 	25 jaar loopbaan - 24 maand voltijds of 4/5	Onderworpen aan 5 %-drempel		Geen gelijkstelling

4.2 THEMATISCHE VERLOVEN

4.2.1 ALGEMEEN

Naast het recht op tijdskrediet met motief en landingsbanen heeft elke arbeider recht op 3 soorten zorgkrediet in de vorm van **ouderschapsverlof, verlof voor de verzorging van zwaar zieke familieleden en**

verlof voor palliatieve zorg. Je kunt elk van deze soorten zorgkrediet opnemen zonder je andere rechten op tijdskrediet of landingsbanen in het gedrang te brengen.

	Ouderschapsverlof	Verzorging zwaar ziek familielid	Palliatieve zorg
Recht	<ul style="list-style-type: none"> • voor elke ouder • kind jonger dan 12 jaar zowel bij geboorte als adoptie 	<ul style="list-style-type: none"> • elke werknemer op voorwaarde attest⁵ behandelend arts • gezins- of familielid⁶ dat lijdt aan een zware ziekte • voor één zieke kunnen meerdere werknemers hun recht opnemen 	<ul style="list-style-type: none"> • elke werknemer op voorwaarde van een attest behandelend arts waaruit blijkt dat iemand terminaal is
Vormen	<ul style="list-style-type: none"> • voltijds 4 maand per kind⁷ • halftijds 8 maand per kind • 1/5 gedurende 20 maanden • 1/10 gedurende 40 maanden 	<ul style="list-style-type: none"> • voltijds hoogstens 12⁸ maanden • halftijds of 1/5 hoogstens 24 maanden 	<ul style="list-style-type: none"> • voltijds of proportioneel gedurende 1 maand, maar kan 2x met 1 maand verlengd worden
Sociale rechten	Pensioen, ziekte- of werkloosheidsvergoeding worden berekend op voltijds loon.		

Nieuw! Vanaf 1 juni 2019 kan ouderschapsverlof veel flexibeler worden opgenomen: in de vorm van 1/10 of in kortere periodes dan 1 maand. Dat laatste geldt ook voor de opname van het verlof voor medische bijstand. De werknemer kan van deze mogelijkheden wel alleen gebruiken met het akkoord van de werkgever.

[5] Uit dit attest moet enerzijds blijken dat de werknemer zich bereid verklaart om bijstand en zorg te verlenen, maar anderzijds ook dat er een 'zorgbehoefte' is die de onderbreking verantwoordt.

[6] Gezinslid = elke persoon die samenwoont met werknemer, familielid = bloedverwanten tot de 2e graad en aanverwanten tot de eerste graad van de werknemer.

[7] Voor ouders van kinderen (jonger dan 12 jaar) geboren voor 8 maart 2012, wordt enkel een uitkering voorzien voor de eerste 3 maand voltijds, voor de eerste 6 maand halftijds en voor de eerste 15 maand 1/5.

[8] Dit kan worden uitgebreid naar hoogstens 24 maanden als alleenstaande en als de medische bijstand vereist is voor een kind van hoogstens 16 jaar.

4.2.2 ZORGVERLOF VOOR HOSPITALISATIE ZIEK KIND

Dit is een bijzondere vorm van zorgverlof voor een zwaar ziek familielid.

Bij hospitalisatie van je minderjarig kind (ouder in de 1e graad en er mee samenwonen of belast met de opvoeding), kun je daarvoor 1 week zorgverlof opnemen. Dit kun je nog verlengen met 1 week.

Daartoe breng je je werkgever minstens 7 dagen voor de hospitalisatie op de hoogte met een attest van het ziekenhuis. Bij onverwachte situaties bezorg je dit attest zo snel mogelijk.

4.3 MOEDERSCHAPS- EN VADERSCHAPSVERLOF

4.3.1 MOEDERSCHAPSVERLOF

4.3.1.1 MOEDERSCHAPSRUST

De moederschapsrust duurt 15 weken die worden opgesplitst in 2 periodes:

- **Prenatale of voorbevallingsrust: 6 weken**

Van de prenatale rust moet minstens 1 week worden opgenomen voor de vermoedelijke bevallingsdatum. De overige 5 weken mag je omzetten in postnatale rust. **Let wel!** dat geldt niet voor alle dagen prenatale rust. Onder meer werk- en stempeldagen en wettelijke vakantiedagen zijn wel overdraagbaar. Ziektedagen kun je in principe niet overdragen.

- **Postnatale of nabevallingsrust: 9 weken**

De postnatale rust gaat in principe in vanaf de bevallingsdatum en telt 9 weken. Bevalt de werkneemster op een dag waarop ze het werk al heeft aangevat, dan begint de postnatale rust te lopen vanaf de dag na de bevalling. De postnatale rust kan worden verlengd met het overdraagbare

gedeelte van de prenatale rust. Als de werkneemster de arbeidsonderbreking na de 9e week met minstens 2 weken kan verlengen, dan kunnen de 2 laatste weken van de postnatale rustperiode op haar vraag worden omgezet in verlofdagen van postnatale rust. Deze verlofdagen moet ze opnemen binnen de 8 weken te rekenen vanaf het einde van de periode van postnatale rust. Van deze omzetting moet ze de werkgever ten laatste 4 weken voor het einde van de postnatale rust op de hoogte brengen.

4.3.1.2 PROFYLACTISCH VERLOF

Een werkneemster kan profylactisch verlof opnemen, als zij borstvoeding geeft of als zij tijdens of na haar zwangerschap omwille van het risico voor haar gezondheidstoestand niet meer mag werken of althans niet op de post waar ze normaal tewerkgesteld wordt.

Als zij bijgevolg tijdelijk een andere job uitoefent, dan moet de werkgever het loon voor dat werk uitbetalen. Is er een loonverschil, dan wordt het loon voor de tijdelijke job bijgepast door een vergoeding.

Bij een schorsing van de arbeidsovereenkomst wegens profylactisch verlof, heeft zij geen recht op loon. Zij ontvangt dan een vergoeding van 90 % van haar begrensd brutoloon. Beide vergoedingen zijn ten laste van het ziekenfonds.

4.3.1.3 BORSTVOEDINGSPAUZES

Elke arbeidster heeft recht op borstvoedingspauzes (NAR-cao nr. 80). Als werkneemster heb je het recht om je arbeidsovereenkomst te schorsen om je kind met moedermelk te voeden en/of melk af te kolven tot 9 maanden na de geboorte. De duur van de pauzes hangt af van de effectieve arbeidsduur: een pauze van een halfuur voor een prestatie van 4 uur of meer per dag; twee pauzes van elk een halfuur die ze in 1 of 2 keer kan opnemen gedurende de dag voor een dagprestatie van minstens 7,5 uur. Het aantal pauzes dat je neemt, is onbeperkt. Voor die uren of halfuren borstvoedingspauze krijg je een vergoeding

van 82 % van het brutoloon dat verschuldigd zou zijn geweest voor de pauzes. Deze vergoeding valt ten laste van het ziekenfonds.

4.3.2 VADERSCHAPSVERLOF

Bij de geboorte van een kind waarvan je vaderschap vaststaat, kun je je 10 dagen vaderschapsverlof opnemen. Deze dagen moet je opnemen binnen de 4 maanden vanaf de dag van de bevalling. De 3 eerste dagen zijn ten laste van de werkgever, de 7 overige dagen worden vergoed door het ziekenfonds.

4.3.3 GEBOORTEVERLOF MEEoudERS

Wanneer bij de geboorte van een kind uitsluitend een afstammingsband vaststaat ten aanzien van de moeder, hebben de werknemers die meeouder zijn (het kan gaan om de lesbische partner van de moeder of om een mannelijke partner die het kind niet heeft erkend) het recht om gedurende 10 dagen van het werk afwezig te zijn. Deze dagen zijn door hen te kiezen binnen de 4 maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

Dat recht komt toe aan de meeouder-werknemer die op het ogenblik van de geboorte gehuwd is of wettelijk samenwoont met diegene ten aanzien van wie de afstamming vaststaat.

In de sector edele metalen werd dit klein verlet weliswaar nog niet opgenomen in de sectorale regeling.

4.3.4 ADOPTIEVERLOF

Sinds 1 juli 2002 heeft de werknemer die in het kader van een adoptie een kind in zijn gezin onthaalt, recht op 10 dagen adoptieverlof. Drie dagen van dit verlof worden betaald door de werkgever, zeven dagen door het ziekenfonds.

Vanaf 1 januari 2019 is dit adoptieverlof uitgebreid tot maximum zes weken. De duur wordt verdubbeld wanneer het kind getroffen is door

een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid. Daarnaast is een geleidelijke verlenging van de duur van het verlof gepland, met een week per twee jaar, te beginnen vanaf 1 januari 2019. De adoptieouders verdelen de bijkomende weken onder elkaar.

4.3.5 PLEEGoudERVERLOF

Voor werknemers die als pleegouder zijn aangesteld en die een minderjarig kind in hun gezin onthalen in het kader van een langdurige pleegzorg, bestaat een gelijkaardige regeling als voor het adoptieverlof.

4.4 VERLOF OM DWINGENDE REDENEN (FAMILIAAL VERLOF)

Een werknemer kan omwille van 'dwingende redenen' maximaal 10 werkdagen per kalenderjaar afwezig blijven op het werk.

Dwingende redenen

Elke niet-voorziene gebeurtenis los van het werk:

- ziekte, ongeval of opname in het ziekenhuis van iemand die onder hetzelfde dak woont van de werknemer of van een aan- of bloedverwant in de 1e graad;
- materiële schade aan de bezittingen van de werknemer;
- verschijnen in een rechtszitting waar de werknemer partij is;
- andere redenen vastgelegd in de onderneming.

De werkgever dient op voorhand verwittigd te worden en op zijn vraag moet de werknemer het bewijs van de dwingende redenen leveren.

10 dagen

Het verlof is onbetaald, tenzij vastgelegd in een cao. De dagen zijn wel gelijkgesteld voor de Sociale Zekerheid, niet voor de berekening van de jaarlijkse vakantie.

5. STELSEL WERKLOOSHEID MET BEDRIJFSTOESLAG (SWT)

5.1 ALGEMENE EN SECTORALE REGELING

De minimumleeftijd voor SWT alsook het minimaal vereiste beroepsverleden werden de voorbije jaren systematisch opgetrokken. De vrijstellingen tot aangepaste beschikbaarheid werden eveneens opgetrokken. Op 1 januari 2015 werd de basisleeftijd voor cao nr. 17 voor SWT gebracht op 62 jaar. De leeftijd voor de bijzondere SWT's (ploegenarbeid met nachtprestaties, zware beroepen en de heel lange loopbaan) werd eerst op 58 jaar en dan naar 59 jaar

gebracht. Bovendien maakte de regering het voortbestaan van deze leeftijdsvoorwaarde afhankelijk van een kaderakkoord op interprofessioneel vlak en bovendien gekoppeld aan een sectoraal akkoord. Zowel interprofessioneel als sectoraal werden deze mogelijkheden benut, en maximaal vastgelegd.

Het Fonds voor Bestaanszekerheid voorziet in een aanvullende vergoeding (zie punt 7).

SWT - SITUATIE 2019-2020

Minimumleeftijd	Minimaal vereist beroepsverleden		cao	Mogelijk in de sector edele metalen
62 jaar	Mannen 40 jaar	Vrouwen 35 jaar (2019) 36 jaar (2020)	cao nr. 17	Mogelijk
59 jaar ⁹ in 2019-2020 en tot 30 juni 2021	35 jaar ¹⁰ + zwaar beroep		cao nr. 132/140	Sectorale cao geldig van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021
59 jaar	33 jaar + zwaar beroep ¹¹ + 10 jaar ¹² anciënniteit in onderneming		cao nr. 130/131	Sectorale cao geldig van van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021
59 jaar	40 jaar		cao nr. 134/141	Sectorale cao geldig van van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021
59 jaar	33 jaar waarvan 20 jaar nachtarbeid		cao nr. 130/131	Sectorale cao geldig van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021
58 jaar in 2019 en 2020 – medisch SWT	35 jaar + attest geneesheer Fedris ¹³		cao nr. 133	Geen sectorale of ondernemings-cao nodig

(9) Aan de leeftijdsvoorwaarde van 59 jaar moet voldaan zijn op het moment van het ontslag en uiterlijk op 30 juni 2021.

(10) Aan de loopbaanvoorwaarde mag uiterlijk voldaan worden op de laatst gewerkte dag.

(11) 5 jaar in de laatste 10 jaar of 7 jaar in de laatste 15 jaar nachtarbeid, ploegenarbeid of onderbroken diensten

(12) Dit is een sectorspecifieke voorwaarde voor de edele metalen

(13) Federaal Agentschap voor beroepsrisico's (fusie vroegere Fondsen voor arbeidsongevallen en beroepsrisico's www.fedris.be)

OP ZAK

- De basisregeling is 62 jaar met 40 jaar loopbaan voor de mannen en 35 jaar loopbaan voor de vrouwen in 2019, 36 jaar in 2020.
- De leeftijd voor de bijzondere SWT-regelingen (zwaar beroep, heel lange loopbaan en nachtarbeid) staat op 59 jaar.
- De SWT-regelingen zijn, daar waar mogelijk maximaal verlengd tot 30 juni 2021.

5.2 ONDERNEMING IN MOEILIKHEDEN OF HERSTRUCTURERING

Ondernemingen die erkend worden als een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering kunnen afwijken van de in 5.1. vermelde leeftijden. De NAR cao nr. 136 voorziet voor 2019 en 2020 een leeftijdspad van:

- 58 jaar voor collectieve ontslagen aangekondigd vanaf 01/01/2019
- 59 jaar voor collectieve ontslagen aangekondigd vanaf 31/12/2019

Om zich te kunnen beroepen op deze verlaagde SWT-leeftijden is een ondernemings-cao nodig, die uitdrukkelijk verwijst naar de cao 136 van de NAR.

5.3 AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

Tegen het unaniem advies van de sociale partners in, voerde de regering-Michel 1 een nieuwe vorm van beschikbaarheid in voor de SWT'ers, m.n. de 'aangepaste beschikbaarheid'.

Wat houdt deze aangepaste beschikbaarheid voor jou in?

- Ingeschreven blijven als werkzoekende;
- Passend(e) werk/opleiding aanvragen;
- Je aanbieden bij de VDAB zelf, of bij een werkgever, als je door de VDAB daartoe wordt opgeroepen;
- Meewerken aan de begeleiding,... die door de VDAB wordt aangeboden;
- De VDAB gaat je een individueel actieplan voorstellen, uiterlijk 9 maanden na de aanvang van je werkloosheid. Dit actieplan houdt rekening met je individuele mogelijkheden. Na 1 jaar volgt een evaluatie;
- Indien je je verplichtingen niet nakomt kun je tijdelijk of definitief uitgesloten worden van het recht op uitkeringen.

Sinds 2015 moet elke SWT'er aangepast beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt tot de leeftijd van 65 jaar. In zoverre zij een bepaalde leeftijd of een bepaald beroepsverleden aantonen, kunnen zij vragen om vrijgesteld te zijn van aangepaste beschikbaarheid.

Voor wie op basis van een bijzonder stelsel met SWT vertrekt, zien de voorwaarden er als volgt uit:

VRIJSTELLING AANGEPASTE BESCHIKBAARHEID

SWT-stelsel	Modaliteiten
SWT 62 jaar (cao nr. 17)	<ul style="list-style-type: none"> • Indien je 43 jaar beroepsverleden bewijst (vrijstelling aanvragen);
SWT 58 / 35 jaar – zwaar beroep	<ul style="list-style-type: none"> • Of indien je 62 jaar bent in 2019, 2020, tot 30/6/2021; Of indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst;
SWT 58 / 40 jaar – heel lange loopbaan	<ul style="list-style-type: none"> • Of indien je 62 jaar bent in 2019, 2020, tot 30/6/2021; Of indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst;
SWT 58 / 33 / 20 jaar + zwaar beroep	<ul style="list-style-type: none"> • Of indien je 62 jaar bent in 2019, 2020, tot 30/6/2021; • Of indien je 42 jaar beroepsverleden bewijst;
SWT erkend bedrijf in moeilijkheden/ herstructurering	<ul style="list-style-type: none"> • Voor de periode van 1/1/2019-30/12/2019: ofwel de leeftijd van 62 jaar bereiken, ofwel 42 jaar beroepsverleden hebben; • Voor de periode van 31/12/2019-31/12/2020 ofwel de leeftijd van 65 jaar bereiken hetzij 43 jaar beroepsverleden hebben.



6. VORMING & OPLEIDING

6.1 RECHT OP PERMANENTE VORMING

Indien ondernemingen initiatieven willen nemen op vlak van opleiding en vorming, dienen zij dit te doen op het niveau van de onderneming zelf.

Vanuit de sector wordt enkel – indien voldaan aan de voorwaarden – voorzien in een financiële tussenkomst. Elke onderneming beschikt over een collectief recht op vorming van 4 uur per kwartaal (= 16u of 2 dagen per jaar) per arbeider. Dit wordt het vormingskrediet genoemd.

In een bedrijf met 10 arbeiders geldt dus een collectief recht van 10 x 4 uur x 4 kwartalen = 160 uur per jaar. Dit collectief recht is een objectief voor de onderneming om de permanente vorming van de arbeiders te verzekeren (er is geen sanctie voorzien indien deze doelstelling niet wordt behaald).

Onder permanente vorming wordt verstaan: de vorming die het vakmanschap van de arbeider bevordert, zijn arbeidsmarktpositie versterkt en beantwoordt aan de noden van de onderneming en de sector.

Aangezien het een collectief recht betreft, moeten deze uren niet in gelijke mate verdeeld worden over alle arbeiders. Zolang de onderneming, op basis van het aantal arbeiders, voldoende uren aan opleiding besteedt, voldoet ze aan het objectief in de cao. In de praktijk is het dus mogelijk dat slechts enkele arbeiders zeer veel opleiding krijgen en de rest van de arbeiders geen of nauwelijks opleiding krijgen.

Het vormingskrediet is gekoppeld aan het opleidingsplan in de onderneming. In overleg met de vakbondsafvaardiging moet de opleiding zo maximaal mogelijk gespreid worden over alle categorieën van

arbeiders in de onderneming. Ondernemingen die een beroep willen doen op dit vormingskrediet dienen hun opleidingsplan door te sturen naar het Fonds voor Bestaanszekerheid Edele Metalen. De Raad van Bestuur van dit Fonds, waarin zowel vakbonden als werkgevers zeten, zal unaniem oordelen om dit opleidingsplan al dan niet financieel te ondersteunen. In elk geval wordt de opleidingssteun voor erkende opleidingen gekoppeld aan het naleven de cao-verplichtingen inzake vorming en opleiding.

De Wet Wendbaar en Werkbaar Werk (ook wel de wet-Peeters genoemd) voorziet een interprofessionele vormingsdoelstelling van gemiddeld vijf dagen per werknemer per jaar. Het gaat over een interprofessionele doelstelling, wat impliceert dat alle bedrijven in alle sectoren samen dit gemiddelde van 5 dagen per werknemer per jaar moeten halen (en niet elk bedrijf of elke sector afzonderlijk). Deze 5 dagen moeten bovendien niet onmiddellijk gerealiseerd worden. Er is een groeipad voorzien, waarvoor geen uiterste datum in het vooruitzicht werd gesteld. Bovendien is er een vrijstelling voor ondernemingen met minder dan 10 werknemers en een afwijkende regeling voor ondernemingen die tussen 10 en 20 werknemers tellen.

6.2 OPLEIDINGSPLAN

Een opleidingsplan dient als globaal overzicht van de opleidingsbehoeften in de onderneming en van de oplossingen om daaraan tegemoet te komen. Bij de opmaak van een opleidingsplan moeten de opleidingsnoden in alle afdelingen en van alle personeelsgroepen worden onderzocht. Het opleidingsplan moet steeds het voorwerp uitmaken van overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

6.3 VLAAMS OPLEIDINGSVERLOF (VOV)

Vanaf 1 september 2019 geldt de regelgeving van het Vlaams opleidingsverlof (VOV): de hervormde versie van het betaald educatief verlof (BEV).

Werknemers in de privésector hebben onder bepaalde voorwaarden recht op het Vlaams opleidingsverlof. Ze mogen afwezig zijn op het werk om een erkende opleiding te volgen, terwijl hun (begrensd) loon wordt doorbetaald. Na de opleiding kan de werkgever een forfaitair bedrag terugbetaald krijgen ter compensatie.

6.3.1 VOORWAARDEN

Om recht te hebben op VOV, moeten drie voorwaarden vervuld zijn:

- De opleiding moet geregistreerd zijn in de 'Vlaamse opleidingsdatabank'
- Je moet minstens 50 % tewerkgesteld zijn in de privésector in het Vlaams Gewest.
- De vestigingseenheid van de werkgever – zoals vermeld in het arbeidscontract – ligt in het Vlaams Gewest.

6.3.2 WELKE OPLEIDINGEN?

Indien je voldoet aan bovenstaande voorwaarden kan gebruik maken van VOV voor onderstaande opleidingen:

- Arbeidsmarktgerichte opleidingen (geregistreerd in de opleidingsdatabank Vlaamse opleidingsincentives)
- Loopbaangerichte opleidingen (een opleiding die wordt aanbevolen in het kader van een persoonlijk ontwikkelingsplan tijdens het volgen van loopbaanbegeleiding)
- Afleggen van examens bij de Vlaamse examencommissie
- Afleggen van examens georganiseerd door de Vlaamse gemeenschap om eerder verworven competenties te erkennen (ervaringsbewijs)

Cursussen die worden georganiseerd door de vakbonden (dus ook de vormingen van ABVV-Metaal) worden beschouwd als arbeidsmarkt-gerichte opleidingen. Als je vorming volgt bij ABVV-Metaal betaalt de vakbond trouwens je loonverlies terug, indien je meer verdient dan het bruto begrensde bedrag.

6.3.3 AANTAL UREN VOV PER SCHOOLJAAR

Elke voltijdse werknemer heeft per schooljaar recht op maximaal 125 uren VOV. Je concreet aantal uren wordt bepaald door:

1. Je tewerkstellingspercentage

- Werk je deeltijds (minstens 50 %)? dan wordt het max. aantal uren herberekend op basis van je tewerkstellingspercentage (in de maand september). Voorbeeld: je werkt 3/4 of 75 % in september 2019. Je hebt dat schooljaar recht op 93,75 uren VOV.
- Werk je 50 % met een vast uurrooster? Dan heb je alleen recht op VOV als er lesuren of examens samenvallen met je arbeidstijd (alleen tijdens die samenvallende uren kan je VOV opnemen).
- Werk je minder dan 50 %? Dan heb je in principe geen recht op VOV (behalve wanneer je minstens 50 % werkt in de maand waarin je eerste opleiding van start gaat).

2. Het type opleiding/examen je dat volgt ¹⁴

- Opleidingen die regelmatige aanwezigheid vereisen: aantal uren VOV conform het aantal aanwezige lesuren
- Opleidingen gebaseerd op studiepunten: 4 uren VOV per studiepunt (Uitzondering: HBO5-opleidingen: 6 uren VOV per studiepunt tot en met schooljaar 2021-2022)
- Opleidingen in het volwassenenonderwijs: aantal uren VOV conform het voorziene aantal lestijden van de opleiding

- Het afleggen van examens bij de examencommissie: 8 uren VOV per examen
- Het afleggen van examens voor erkenning van verworven competenties: 16 uren VOV

6.3.4 LOON

Het aantal uren dat je van het werk afwezig mag zijn met behoud van loon, is gelijk aan het aantal lesuren dat je volgt. Je krijgt wel enkel de uren uitbetaald waarop je daadwerkelijk de cursus bijwoonde. Het loon bij de opname van VOV is begrensd tot 2.928 euro bruto per maand voor het schooljaar 2018 – 2019 (dat loopt van 1 september 2018 tot en met 31 augustus 2019). Voor het begrensd loon voor schooljaar 2019-2020: check de digitale versie van deze 'Op Zak'.

6.3.5 OVERGANGSREGELING

Een opleiding gestart vóór 1 september 2019 die recht heeft op betaald educatief verlof (BEV), blijft dat recht op educatief verlof openen tot en met het derde gevolgde jaar van de opleiding. Deze overgangsregeling geldt tot uiterlijk 31 december 2021.

6.4 VAKBONDSVORMING

Vakbondsvertegenwoordigers in de onderneming hebben het recht om vormingscursussen te volgen, die nodig zijn om hun taak op een goede manier uit te voeren. Zij hebben recht op 10 dagen afwezigheid (zonder loonverlies) per mandaat over een periode van 4 jaar om cursussen te volgen die worden georganiseerd door de vakbonden of hun beroepscentrales (op tijdstippen die samenvallen met de normale arbeidsuren) of om cursussen te volgen ter vervolmaking van hun economische,

[14] Alle info. over het Vlaams opleidingsverlof vind je op: <https://www.vlaanderen.be/vlaams-opleidingsverlof-vo>

sociale, technische en syndicale kennis in het kader van hun taak als vertegenwoordiger van de arbeiders.

Uiteraard is het ook altijd mogelijk om vakbondsvorming te volgen op basis van het Vlaams Opleidingsverlof (zie hoger).

7. FONDS VOOR BESTAANSZEKERHEID

Hier vind je een overzicht van alle aanvullende vergoedingen die worden betaald door het Fonds van Bestaanszekerheid sinds 1 juli 2019. Op die datum werden alle aanvullende vergoedingen geïndexeerd met 4,11 %. De vergoedingen tijdelijke werkloosheid werden, bovenop deze indexering, ook nog licht verhoogd.

Daarnaast zijn er ook twee nieuwigheden. Vanaf 1 juli 2019 voorziet het Fonds in een aanvullende vergoeding in het kader van een zachte landingsbaan (zie tabel, punt VI). Er komt ook een aanvullende vergoeding voor werknemers die hun arbeidsduur verminderen in het kader van een algemene landingsbaan, op basis van cao 103 (zie tabel, punt VII).

<p>I. Tijdelijke werkloosheid Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen • in dienst zijn bij een werkgever van de sector 	<p><u>Economische redenen</u></p> <p>8,5 euro per volledige werkloosheidsuitkering</p> <p>4,25 euro per halve werkloosheidsuitkering.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>II. Volledige werkloosheid Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen • ontslagen zijn door een werkgever van de sector • minstens 5 jaar tewerkgesteld zijn in een bedrijf uit de metaalsector (PC 111, PC 105, PC 112, 149.03) 	<p>6,02 euro per werkloosheidsuitkering</p> <p>3,02 euro per halve werkloosheidsuitkering</p>
<p>III. Oudere werklozen Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • + 50 jaar • genieten van de wettelijke werkloosheidsvergoedingen • ontslagen zijn door een werkgever van de sector 	<p><u>Bij ontslag vanaf 50 jaar:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • vanaf 57 jaar 92,51 euro per maand (na uitputting van aanvullende vergoeding volledige werkloosheid) <p><u>Bij ontslag vanaf 52 jaar en 38 anciënniteit in de sector:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • van 52 jaar tot 57 jaar: 6,02 euro per dag • vanaf 57 jaar: 92,51 euro per maand
<p>IV. SWT Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 62 jaar (M 40 jaar; V 35 jaar in 2019 en 36 jaar in 2020) • 60 jaar (M 40 jaar; V 35 jaar in 2018 en 36 jaar in 2020) • Vanaf 59 jaar (40 jaar loopbaan) • Vanaf 59 jaar (33 jaar loopbaan, waarvan 20 jaar nachtarbeid) • Vanaf 59 jaar (33 jaar loopbaan mits zwaar beroep) • Vanaf 59 jaar in 2018 (35 jaar loopbaan mits zwaar beroep) • Minstens 3 jaar anciënniteit in de sector 	<p>Aanvullende vergoeding bedraagt minstens 6,02 euro per dag</p>

<p>V. Ziekte en gewoon ongeval Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • in dienst zijn bij een werkgever van de sector • genieten van de wettelijke ziektevergoedingen 	<p>Na 60 dagen 89,51 euro Na 120 dagen 89,51 euro Na 180 dagen 116,55 euro</p> <p>Mannen vanaf 58 jaar en vrouwen vanaf 55 jaar (oudere zieken) ontvangen vanaf 1 juli 2019 bij ziekte en gewoon ongeval een driemaandelijks uitkering van 116,55 euro tot aan de pensioenleeftijd, na uitputting van hoger vermelde voordelen.</p>
<p>VI. Zachte landingsbaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aanvullende vergoeding voor oudere werknemers die hun arbeidsduur (i.k.v. cao nr. 104) verminderen met 1/5de. • Toegekend vanaf 60 jaar. 	<p>30 euro per maand</p>
<p>VII. Landingsbaan Aanvullende vergoeding voor oudere werknemers die hun arbeidsduur (i.k.v. cao nr. 103) verminderen met 1/5 of de helft omwille van opname van een landingsbaan.</p> <p>Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • vanaf 60 jaar voor iedereen • vanaf 55 jaar voor landingsbaan in de vorm van een 1/5 loopbaanvermindering • vanaf 57 jaar voor landingsbaan in de vorm van een 1/2 loopbaanvermindering • Tot aan wettelijke pensioenleeftijd 	<p>75 euro per maand voor een vermindering met 1/2</p> <p>30 euro per maand voor een vermindering met 1/5</p>

8. SOCIAAL OVERLEG

8.1 SYNDICALE DELEGATIE

Het is mogelijk om binnen de onderneming een vakbondsafvaardiging op te richten. Dit is wel gebonden aan bepaalde voorwaarden.

Binnen de sector edele metalen kan een vakbondsafvaardiging worden opgericht in ondernemingen vanaf 10 arbeiders. Het aantal afgevaardigden wordt als volgt bepaald:

- 10 tot en met 19 arbeiders: 2 effectieve afgevaardigden indien 1/3 van de arbeiders hierom verzoeken;
- 20 tot en met 50 arbeiders: 3 effectieve afgevaardigden;
- 51 tot en met 150 arbeiders: 4 effectieve afgevaardigden + 4 plaatsvervangende afgevaardigden;
- 151 tot en met 200 arbeiders: 5 effectieve afgevaardigden + 5 plaatsvervangende afgevaardigden.

Voor de ondernemingen waar meer dan 200 arbeiders tewerkgesteld zijn, wordt een bijkomende effectieve afgevaardigde en een bijkomende plaatsvervangende afgevaardigde aangewezen per begonnen schijf van 50 arbeiders.

Wens je hieromtrent meer informatie, aarzel dan niet om contact op te nemen met een ABVV-Metaal-kantoor.

Vanaf de sociale verkiezingen in 2020 worden uitzendkrachten meegerekend voor het berekenen van de drempel tot oprichting van een syndicale afvaardiging en voor het aantal mandaten in de syndicale afvaardiging.

8.2 WERKZEKERHEID

Binnen de sector zal in geen enkele onderneming worden overgegaan tot meervoudig ontslag¹⁵ omwille van economische of technische redenen, vooraleer alle tewerkstellingsbehoudende maatregelen (tijdelijke werkloosheid, arbeidsherverdeling, mobiliteit binnen de onderneming,...) zijn uitgeput.

Indien toch wordt overgegaan tot collectief ontslag, moet een bepaalde overlegprocedure worden gevolgd.

- De ondernemingsraad moet ingelicht worden. Indien er geen ondernemingsraad is, moet de vakbondsafvaardiging op de hoogte worden gebracht. Is er ook geen vakbondsafvaardiging, dan moet de werkgever individueel en vooraf elke betrokken werknemer schriftelijk inlichten.
- Binnen de 15 kalenderdagen na de mededeling, moeten op ondernemingsvlak de besprekingen worden opgestart over de maatregelen die ter zake kunnen worden genomen. Indien er geen syndicale vertegenwoordiging is in de onderneming, wordt de overlegprocedure ingeleid op initiatief van de vakbondsorganisaties die de arbeiders vertegenwoordigen.

Indien deze procedure niet wordt gevolgd, dient de werkgever – naast de normale opzeggingstermijn – aan de betrokken arbeiders een vergoeding te betalen die gelijk is aan het loon voor de genoemde opzeggingstermijn.

(15) Ontslag van ten minste 3 arbeiders in ondernemingen met 29 werknemers en minder en van ten minste 10 % arbeiders in ondernemingen met 30 werknemers en meer, dit alles in de loop van een periode van 60 kalenderdagen.

9. INZETBAARHEID

Om de inzetbaarheid van ontslagen werknemers te verhogen, werd in 2013 zowel het sollicitatieverlof als het recht op outplacement uitgebreid.

9.1 SOLLICITATIEVERLOF

Tijdens de duur van de opzegtermijn heb je het recht om van het werk weg te blijven met behoud van je loon om een nieuwe job te zoeken. Er zijn 2 mogelijke situaties:

1. **Je hebt geen recht op een outplacementbegeleiding** (zie punt 9.2): het recht om afwezig te zijn wordt je toegekend à rato van een dag (of twee halve dagen) per week tijdens de laatste 26 weken van de opzegtermijn. Tijdens de voorafgaande periode mag de werknemer in principe enkel een halve dag per week van het werk wegblijven.
2. **Je hebt recht op een outplacementbegeleiding**: je mag gedurende de volledige duur van de opzegtermijn een dag per week afwezig zijn om die begeleiding te volgen.

9.2 OUTPLACEMENT

Outplacement is een dienstverlening (begeleiding, advies,...) die een ontslagen werknemer in staat moet stellen om op korte termijn bij een nieuwe werkgever of als zelfstandige werk te vinden.

Al sinds 2002 voorziet cao nr. 82 een recht op een outplacement-begeleiding voor ontslagen werknemers die minstens 45 jaar oud zijn.

De nieuwe wet inzake opzegtermijnen en afschaffing van de carenzdag voorziet in een bijkomend recht op outplacement.

9.2.1 RECHT OP OUTPLACEMENT OP BASIS VAN DE NIEUWE WETGEVING (HET ALGEMENE REGIME)

- Sinds 1 januari 2014 kan elke ontslagen werknemer die recht heeft op een opzegtermijn (of een opzegvergoeding) van minstens 30 weken, genieten van een outplacementbegeleiding.
- Gedurende deze termijn van minstens 30 weken heb je recht op een outplacementbegeleiding van 60 uren. De begeleiding volg je dan tijdens je sollicitatieverlof.
- Indien je ontslagen wordt met een opzegvergoeding (bij verbreking), dan wordt je opzegvergoeding van minstens 30 weken verminderd met 4 weken (= de waarde van de outplacementbegeleiding).
- Wie 45 jaar of ouder is en bij ontslag geen 30 weken opzegtermijn heeft, kan terugvallen op de regeling van cao 82 (zie volgend punt).

9.2.2 RECHT OP OUTPLACEMENT OP BASIS VAN DE CAO 82 (HET BIJZONDERE REGIME)

- Als je ontslagen wordt en op het ogenblik van jouw ontslag ben je minstens 45 jaar oud en heb je een ononderbroken anciënniteit bij je werkgever van 1 jaar, dan heb je recht op outplacement. Je werkgever is dan ook verplicht om je een outplacementbegeleiding aan te bieden. In twee gevallen is je werkgever dat niet verplicht, tenzij je er zelf om vraagt: wanneer je arbeidsduur minder dan de helft bedraagt dan je voltijdse collega's en wanneer je als toekomstig volledig uitkeringsgerechtigd werkloze niet meer beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt.

- Volgens cao 82 moet een outplacementbegeleiding voldoen aan een aantal kwaliteitscriteria. Bovendien moet het outplacementaanbod gebeuren volgens een specifieke procedure en bestaat er een sanctie, als je werkgever zijn verplichting niet nakomt.



BIJLAGE: VERVOERSKOSTEN

A. VERVOERSKOSTEN

Werkgeversbijdrage in het woon-werkverkeer bij verplaatsing met de trein (vanaf 1 juli 2019). De kilometers geven de afstand van de enkele reis aan, terwijl de vergoeding overeenkomt met de heen- en terugreis.

	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
	Maandtreinkaart	Trimestertreinkaart	Jaartreinkaart	Halftijdse Treinkaart
Afstand	Maandelijkse bijdrage van de werkgever [EUR]	Driemaandelijke bijdrage van de werkgever [EUR]	Jaartijks bijdrage van de werkgever [EUR]	Bijdrage van de werkgever [EUR]
1	21,00	58,00	209,00	-
2	23,00	64,00	231,00	-
3	25,00	71,00	253,00	9,00
4	28,00	77,00	275,00	9,00
5	30,00	83,00	298,00	10,00
6	32,00	89,00	316,00	11,00
7	34,00	94,00	336,00	11,00
8	36,00	99,00	355,00	12,00
9	37,00	105,00	374,00	13,00
10	39,00	110,00	393,00	13,00
11	41,00	116,00	412,00	14,00
12	43,00	120,00	431,00	15,00
13	45,00	126,00	450,00	15,00
14	47,00	132,00	469,00	16,00
15	49,00	137,00	488,00	17,00
16	50,00	142,00	507,00	17,00
17	53,00	147,00	526,00	18,00
18	55,00	153,00	545,00	19,00
19	57,00	158,00	564,00	19,00

	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
	Maandtreinkaart	Trimestertreinkaart	Jaartreinkaart	Halftijdse Treinkaart
Afstand	Maandelijkse bijdrage van de werkgever [EUR]	Driemaandelijke bijdrage van de werkgever [EUR]	Jaartijks bijdrage van de werkgever [EUR]	Bijdrage van de werkgever [EUR]
20	58,00	163,00	583,00	20,00
21	60,00	169,00	602,00	21,00
22	62,00	174,00	621,00	21,00
23	64,00	179,00	641,00	22,00
24	66,00	185,00	659,00	22,00
25	68,00	190,00	678,00	23,00
26	70,00	195,00	697,00	24,00
27	71,00	201,00	716,00	25,00
28	74,00	206,00	736,00	25,00
29	76,00	211,00	755,00	26,00
30	77,00	216,00	774,00	26,00
31-33	81,00	225,00	804,00	27,00
34-36	85,00	239,00	851,00	29,00
37-39	90,00	251,00	898,00	30,00
40-42	95,00	265,00	945,00	32,00
43-45	99,00	278,00	991,00	34,00
46-48	104,00	291,00	1038,00	36,00
49-51	109,00	304,00	1085,00	37,00
52-54	112,00	313,00	1118,00	38,00
55-57	115,00	323,00	1152,00	39,00
58-60	118,00	332,00	1184,00	41,00
61-65	123,00	344,00	1229,00	42,00
66-70	128,00	360,00	1285,00	44,00
71-75	134,00	375,00	1340,00	46,00
76-80	139,00	391,00	1395,00	48,00

	Maandkaart	3 maanden	Jaarlijks	Railflex
	Maandtreinkaart	Trimestertreinkaart	Jaartreinkaart	Halftijdse Treinkaart
Afstand	Maandelijke bijdrage van de werkgever [EUR]	Driemaandelijke bijdrage van de werkgever [EUR]	Jaarlijkse bijdrage van de werkgever [EUR]	Bijdrage van de werkgever [EUR]
81-85	145,00	406,00	1450,00	50,00
86-90	151,00	421,00	1506,00	51,00
91-95	156,00	438,00	1562,00	53,00
96-100	162,00	453,00	1617,00	55,00
101-105	167,00	468,00	1672,00	57,00
106-110	173,00	484,00	1728,00	59,00
111-115	179,00	499,00	1784,00	61,00
116-120	184,00	515,00	1839,00	63,00
121-125	190,00	531,00	1894,00	64,00
126-130	195,00	546,00	1950,00	67,00
131-135	200,00	561,00	2005,00	69,00
136-140	206,00	577,00	2061,00	70,00
141-145	211,00	592,00	2116,00	72,00
146-150	219,00	614,00	2194,00	75,00
151-155	223,00	624,00	2227,00	
156-160	228,00	639,00	2282,00	
161-165	234,00	655,00	2338,00	
166-170	239,00	670,00	2393,00	
171-175	245,00	685,00	2449,00	
176-180	251,00	701,00	2504,00	
181-185	256,00	717,00	2559,00	
186-190	262,00	732,00	2615,00	
191-195	267,00	748,00	2671,00	
196-200	272,00	763,00	2726,00	

Tabel 2: werkgeversbijdrage woon-werkverkeer bij een verplaatsing met een privévervoermiddel (vanaf 1 februari 2019). De onderstaande tabel wordt elk kalenderjaar geïndexeerd op 1 februari, los van de verhoging van de NMBS-tarieven. De kilometers geven de afstand van de enkele reis aan, terwijl de vergoeding overeenkomt met de heen- en terugreis.

Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)	Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)
1	0,99	43 - 45	5,15
2	1,10	46 - 48	5,46
3	1,22	49 - 51	5,72
4	1,33	52 - 54	5,91
5	1,45	55 - 57	6,13
6	1,54	58 - 60	6,38
7	1,60	61 - 65	6,62
8	1,69	66 - 70	6,96
9	1,79	71 - 75	7,18
10	1,88	76 - 80	7,64
11	1,99	81 - 85	7,88
12	2,08	86 - 90	8,24
13	2,18	91 - 95	8,58
14	2,27	96 - 100	8,81
15	2,37	101 - 105	9,16
16	2,48	106 - 110	9,49
17	2,56	111 - 115	9,88

Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)	Aantal km	Dagelijkse bijdrage van de werkgevers (5d./week)
18	2,65	116 - 120	10,19
19	2,79	121 - 125	10,43
20	2,88	126 - 130	10,79
21	2,97	131 - 135	11,12
22	3,07	136 - 140	11,35
23	3,18	141 - 145	11,83
24	3,28	146 - 150	12,29
25	3,35	151 - 155	12,29
26	3,48	156 - 160	12,75
27	3,55	161 - 165	12,98
28	3,61	166 - 170	13,22
29	3,74	171 - 175	13,68
30	3,82	176 - 180	13,90
31 - 33	4,00	181 - 185	14,39
34 - 36	4,32	186 - 190	14,60
37 - 39	4,56	191 - 195	14,84
40 - 42	4,87	196 - 200	15,31

B. MINIMUMLONEN

Hier vind je de minimumuurlonen in de sector van de edele metalen vanaf 1 oktober 2019.

Categorie	Spanning	38u	39u	40u
A.Hulpwerkman	100	12,76	12,43	12,12
B.Geoefende	104	13,27	12,93	12,60
C.Geoefende met ervaring	108	13,78	13,42	13,09
D.Geschoolde	120	15,31	14,92	14,54
E.Volledig geschoolde	125	15,95	15,54	15,15
F.Geschoolde buiten categorie	130	16,59	16,16	15,76

L

Luister, lees, en laat van je horen

Magazine



MagMetal

Dit e-zine is onze identiteitskaart en houdt je op de hoogte van de zaken waarmee we bezig zijn, wie we zijn, wat we doen, wat we belangrijk vinden.

> MagMetal lees je via www.magmetal.be

MetalCast

Duik, dankzij onze podcast, mee in de ingrijpendste gebeurtenissen uit de vakbondsgeschiedenis of schuif aan tafel bij prominente syndicale figuren.

> MetalCast beluister je via abvvmetaal.be/metalcast

Podcast



Nieuwsbrief

Connect

Blijf op de hoogte van het laatste nieuws via onze tweewekelijkse online nieuwsbrief!

> Schrijf je in via www.abvvmetaal.be

Chatbox

MetalBot

Abonneer je voor onze gloednieuwe chatbot en blijf met één klik op de hoogte van de laatste nieuwtjes in het sociaal landschap.

> Schrijf je in via www.abvvmetaal.be



ABVV-Metaal,
jouw bron van
syndicale info



abvvmetaal.be

ADRESSEN CENTRALE

Jacob Jordaensstraat 17 – 1000 Brussel

Tel: 02 627 74 11 – Fax: 02 627 74 90

www.abvvmetaal.be

info@abvvmetaal.be

Facebook: <https://www.facebook.com/abvvmetaal/>

Twitter: <https://twitter.com/abvvmetaal>

Voorzitter: Georges DE BATSELIER

Ondervoorzitter: Ortwin MAGNUS

Algemeen secretaris: Marc LENDERS

ABVV-METAAL ANTWERPEN

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

Ommeganckstraat 47/49 – 2018 Antwerpen

Tel. 03 203 43 40 – Fax 03 203 43 56

E-mail: antwerpen@abvvmetaal.be

Voorzitter:

Marc POTTELANCIE – Tel. 03 203 43 66

E-mail: mpottelancie@abvvmetaal.be

Voorzitter Dagelijks Bestuur:

Eddy GOOVAERTS – Tel. 03 203 43 60

E-mail: egoovaerts@abvvmetaal.be

Adviseur:

Friso BORREMANS – Tel. 03 203 43 62

E-mail: fborremans@abvvmetaal.be

AFDELINGEN EN BURELEN

1/ AFDELING REGIO ANTWERPEN

Afdelingssecretaris:

Wim LEYZEN – Tel. 03 203 43 69

E-mail: wleyzen@abvvmetaal.be

Secretarissen:

Ronny LEQUENNE – Tel. 03 203 43 47

E-mail: rlequenne@abvvmetaal.be

Frank DAMS – Tel. 03 203 43 64

E-mail: fdams@abvvmetaal.be

Sociale dienst:

Brenda VERDONCK – Tel. 03 203 43 65

E-mail: bverdonck@abvvmetaal.be

Bureel Antwerpen:

Ommeganckstraat 47/49 – 2018 Antwerpen

Tel. 03 203 43 40 – Fax 03 232 78 74

Bureel Boom:

Antwerpsestraat 33 – 2850 Boom

Tel./Fax 03 844 74 63

2/ AFDELING MECHELEN - KEMPEN

Afdelingssecretaris:

Hans VANEERDEWEGH – Tel. 014 56 26 06

E-mail: hvaneerdewegh@abvvmetaal.be

Secretarissen:

Patrick VANDERLOOVEN – Tel. 015 29 90 60; 014 56 26 02

E-mail: pvanderlooven@abvvmetaal.be

Patrick ELSSEN – Tel. 015 29 90 61

E-mail: pelsen@abvvmetaal.be

**Bureel Mechelen:**

Zakstraat 16 – 2800 Mechelen
Tel. 015 29 90 62 – Fax 015 21 94 74
E-mail: mechelen@abvvmetaal.be

Bureel Geel:

Lebonstraat 40d – 2440 Geel
Tel. 014 56 26 00 – Fax 014 56 26 09
E-mail: kempen@abvvmetaal.be

ABVV INDUSTRIEBOND METAAL LIMBURG

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

Volksontwikkeling – Jekerstraat 59 – 3700 Tongeren
Tel. 012 39 87 00 – Fax 012 23 07 85

Provinciaal voorzitter:

Rohnny CHAMPAGNE – gsm 0474 06 14 19
E-mail: rchampagne@abvvmetaal.be

Provinciale secretarissen:

Johnny FRANS – gsm 0474 06 13 95
E-mail: jfrans@abvvmetaal.be
Frank STEVENS – gsm 0496 05 60 75
E-mail: fstevens@abvvmetaal.be
Rafaele DAL CERO – gsm 0495 51 22 89
E-mail: rdalcero@abvvmetaal.be

Ledenbeheer:

Inge RAMAEKERS – Tel. 012 39 87 00
E-mail: iramaekers@abvvmetaal.be
Franco SARTOR – Tel. 012 39 87 01
E-mail: fsartor@abvvmetaal.be

Sociale dienst/Adviseurs:

Inge CORSTJENS – Tel. 012 39 87 02
E-mail: icorstjens@abvvmetaal.be
Elke MOORS – Tel. 012 39 87 03
E-mail: emoors@abvvmetaal.be

Vorming:

Elke MOORS – Tel. 012 39 87 03
E-mail: emoors@abvvmetaal.be

Drukkerij:

Frank VANDRIES – Tel. 012 39 87 13
E-mail: fvandries@abvvmetaal.be

Verhuur gebouwen, EFI & belastingsservice:

Erik VERHEYDEN – Tel. 012 39 87 14
E-mail: everheyden@abvvmetaal.be

ABVV-METAAL OOST-VLAANDEREN

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

Vrijdagmarkt 9 – 9000 Gent
Tel. 09 265 52 95 – Fax 09 265 52 98

Provinciaal secretaris:

Jo DE MEY – gsm 0477 38 11 63
E-mail: jdemey@abvvmetaal.be

Provinciaal voorzitter:

Marc STAELENS – gsm 0476 67 09 34
E-mail: mstaelens@abvvmetaal.be

Diensthofd personeelszaken, financiën en administratie:

Karin AUDENAERDE – gsm 0478 33 07 16
E-mail: kaudenaerde@abvvmetaal.be

GEWESTELIJKE AFDELINGEN

GENT - EEKLO

Vrijdagmarkt 9 – 9000 Gent
Tel. 09 265 52 91 – Fax 09 265 52 98

Gewestelijke secretaris:

Marc STAELENS – gsm 0476 67 09 34
E-mail: mstaelens@abvvmetaal.be

Secretaris:

Brenda VANDERDONCKT – gsm 0473 91 87 89
E-mail: bvanderdonckt@abvvmetaal.be

WAAS EN DENDER

Dijkstraat 59 – 9200 Dendermonde
Tel. 052 25 92 79/80 – Fax 052 25 92 81

Vermorgenstraat 11 – 9100 Sint-Niklaas
Tel. 03 760 04 15/16 – Fax 03 760 04 17

Gewestelijk secretaris:

Frank VAN DORSSELAER – gsm 0473 89 0311
E-mail: fvdorsselaer@abvvmetaal.be

ZUID-OOST-VLAANDEREN

Houtmarkt 1 – 9300 Aalst
Tel. 053 72 78 35/36 – Fax 053 77 47 52

Stationsstraat 21 – 9600 Ronse
Tel. 055 33 90 12 – Fax 055 33 90 59

Gewestelijk secretaris:

Ronny LOUBRIS – gsm 0497 27 17 66
E-mail: rloubris@abvvmetaal.be

**FEDERATIE DER METAALINDUSTRIE
VLAAMS-BRABANT****PROVINCIAAL SECRETARIAAT**

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvoorde
Tel. 02 251 60 20 – Fax 02 251 73 74

Provinciaal secretaris:

Denis DE MEULEMEESTER
E-mail: ddemeulemeester@abvvmetaal.be

Adjunct provinciaal secretaris:

Luc JANSSENS
E-mail: ljanssens@abvvmetaal.be

Secretaris:

Christophe LANCKMANS
E-mail: clanckmans@abvvmetaal.be

Propagandist:

Walter VAN DER AUWERA
E-mail: wvanderauwera@abvvmetaal.be

AFDELING VILVOORDE:

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvoorde
Tel. 02 251 60 20 – Fax 02 251 73 74

AFDELING LEUVEN:

Maria Theresiastraat 119 – 3000 Leuven
Tel. 016 20 29 12 – Fax 016 29 00 04

AFDELING HALLE:

Meiboom 4 – 1500 Halle
Tel. 02 356 66 56

AFDELING BURGERLUCHTVAART:

Mechelsestraat 6 – 1800 Vilvoorde
Tel. 02 251 60 20 – Fax 02 251 73 74



ABVV-METAAL WEST-VLAANDEREN

PROVINCIAAL SECRETARIAAT

Conservatoriumplein 9/6 – 8500 Kortrijk
Tel. 056 23 50 85

Provinciaal secretaris:

Steven VAN EECKHOUTTE
E-mail: svaneeckhoutte@abvwmetaal.be
Website: www.abvwmetaal-wvl.be

REGIO KORTRIJK

Conservatoriumplein 9/5 – 8500 Kortrijk
Tel. 056 23 50 80

Gewestelijk secretaris:

Dieter MASSCHELEIN
E-mail: dmasschelein@abvwmetaal.be

REGIO ROESELARE

Zuidstraat 22-24 – 2^e verdieping – 8800 Roeselare
Tel. 051 26 00 88

Gewestelijk secretaris:

Yves ALLEWAERT
E-mail: yallewaert@abvwmetaal.be

REGIO IEPER – WEVELGEM – MENEN

Conservatoriumplein 9/5 – 8500 Kortrijk
Tel. 056 23 50 86 – Fax 056 21 45 46
Korte Torhoutstraat 27 – 8900 Ieper
Tel. 057 21 83 75

Gewestelijk secretaris:

Véronique ROGIERS
E-mail: vrogiers@abvwmetaal.be

REGIO BRUGGE

Zilverstraat 43 – 8000 Brugge
Tel. 050 44 10 28

Gewestelijk secretaris:

Henk DEPREZ
E-mail: hdeprez@abvwmetaal.be

REGIO OOSTENDE-VEURNE-DIKSMUIDE

J. Peurquaetstraat 27-29 – 8400 Oostende
Tel. 059 55 60 75

Gewestelijk secretaris:

Henk DEPREZ
E-mail: hdeprez@abvwmetaal.be



Verantwoordelijke uitgever:
Georges De Batselier
J. Jordaensstraat 17 - 1000 Brussel



www.abvvmetaal.be